

Sistema de relacions laborals i model social europeu

Una perspectiva sociològica

Antonio Martin Artiles

PID_00182029



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció.....	5
Objectius.....	7
1. Què són les relacions laborals?.....	9
1.1. Conflicte i pacte	9
1.2. Breu explicació històrica	11
1.2.1. Models històrics de conflicte	12
1.2.2. La gestió del conflicte laboral modern	14
1.2.3. Conflictivitat comparada i les seves dimensions	16
1.2.4. Transformacions del conflicte: de la indústria a la terciarització	19
2. Negociació col·lectiva i concertació social.....	26
2.1. Definició de conceptes	26
2.2. Cobertura de la negociació col·lectiva	29
2.3. Relacions laborals i negociació col·lectiva a Espanya	30
2.4. La negociació col·lectiva a Espanya	31
2.4.1. Reformes de la negociació col·lectiva	33
2.5. La concertació social i macroeconomia	34
2.6. Debat: neocorporatisme i pluralisme liberal	36
3. Actors socials: sindicats, empresaris i estat.....	41
3.1. Definicions	41
3.1.1. Tipus de sindicalisme	42
3.1.2. Representació i representativitat sindical a Europa	48
3.1.3. La representació a Espanya, el criteri d'audiència electoral	53
3.2. Transformacions recents del sindicalisme europeu	57
3.3. La Confederació Europea de Sindicats	60
3.3.1. Poder i mobilització dels treballadors a Europa	61
3.4. Orígens de les organitzacions empresarials a Europa	63
3.4.1. Cobertura de les associacions empresarials a Europa	65
3.4.2. Les associacions empresarials a Espanya	67
3.4.3. D'UNICE a BusinessEurope	69
3.5. L'estat en les relacions laborals	70
4. Model social europeu.....	74
4.1. Definició del model social europeu	74
4.2. Estructuració del model social europeu	77
4.3. Models de benestar: <i>welfare</i> enfront de <i>workfare</i>	81

4.4.	Procés d'integració social europea	84
4.5.	El model nòrdic com a referent	89
4.5.1.	Les relacions laborals als països nòrdics	91
4.6.	El paradigma de l'activació en la política d'ocupació com a criteri de convergència	94
4.7.	Els comitès d'empresa europeus	96
4.8.	La negociació col·lectiva a Europa	99
4.9.	Tendències sobre l'europeïtzació de la negociació col·lectiva	101
4.10.	Balanç de l'estratègia europea de Lisboa (2000)	105
Resum	109
Activitats	111
Glossari	112
Bibliografia	114

Introducció

L'objectiu d'aquest mòdul és oferir una visió panoràmica sobre les principals característiques dels sistemes de relacions laborals en el marc de la Unió Europea i d'Espanya en particular. En aquest sentit aquest mòdul es divideix en quatre parts.

En la **primera part** abordem les característiques fonamentals de les relacions laborals. Les *relacions laborals* es defineixen com el conjunt de pràctiques, normes i regles que regulen l'ocupació i les relacions entre empresaris, sindicats i l'estat. Aquestes relacions es caracteritzen pel conflicte i pel pacte simultàniament. Conflicte i negociació són les dues cares d'una mateixa moneda que comporta que les relacions laborals tinguin aparentment un caràcter contradictori que tendeix al desordre i a l'ordre, però al cap i a la fi aquestes relacions conflictives són generadores de normes socials. En aquesta primera part oferim una visió sintètica sobre les teories explicatives relatives a l'origen del conflicte en les relacions laborals i la necessitat de la negociació entre les parts en la mesura que hi ha interessos compartits entre capital i treball.

En la **segona part** dediquem atenció a la negociació col·lectiva i al seu procés d'institucionalització en les societats de capitalisme avançat. Aquí oferim una visió resumida de les característiques del sistema de relacions laborals espanyol en perspectiva comparada amb altres països europeus, i també els principals punts del debat sobre la reforma del sistema de negociació col·lectiva. Així mateix, aquí fem una revisió breu dels problemes de coordinació de la negociació salarial amb la política macroeconòmica, la qual cosa ens porta a les teories del neocorporatisme per a explicar les funcions de la concertació social i la seva contribució a la governabilitat de les relacions laborals.

En la **tercera part** oferim una visió general sobre els actors col·lectius en les relacions laborals i de les seves funcions en el sistema. Els actors col·lectius en els sistemes de relacions laborals són tres: sindicats, associacions empresarials i estat. En aquest apartat oferim una tipologia del sindicalisme i de les associacions empresarials i també de la seva evolució històrica. Així mateix, abordem les funcions de l'estat com a institució de legitimació dels actors, com a actor de mediació, conciliació i arbitratge entre les parts en conflicte, a més de les funcions de l'estat com a institució coordinadora i redistributiva. Això ens porta a oferir una visió resumida de les funcions de l'estat del benestar com a institució que proporciona cohesió social.

Finalment, en la **quarta part**, oferim una conceptualització del model social europeu (MSE), tant com a mite com a realitat. Mite en la mesura que l'MSE és un tipus ideal entorn del qual es construeixen estratègies per a la convergència europea. I com a realitat l'MSE ens posa en relleu la varietat de models de ca-

pitalisme, de sistemes de benestar i de sistemes de relacions laborals. Aquesta diversitat fa que el procés de convergència sigui complex i tingui molts obstacles. Però també, malgrat això, s'han construït noves institucions supranacionals que fan que l'espai polític europeu es caracteritzi per l'existència d'una sobirania mancomunada i per un sistema de governança multinivell.

Objectius

1. Explicar els orígens i els factors del conflicte laboral.
2. Explicar els orígens i les funcions de la negociació col·lectiva.
3. Explicar el procés d'institucionalització del conflicte en el capitalisme avançat.
4. Descriure les característiques del sistema de negociació col·lectiva a Espanya.
5. Oferir una visió comparada dels sistemes de negociació col·lectiva a la Unió Europea.
6. Explicar les formes d'organització dels sindicats i associacions empresarials.
7. Oferir una visió comparada de l'afiliació sindical a Europa.
8. Analitzar les funcions de l'estat en el sistema de relacions laborals.
9. Explicar les formes de coordinació dels sistemes de relacions laborals.
10. Oferir una visió del model social europeu i de les principals explicacions teòriques del procés de convergència europeu.
11. Oferir una visió sobre les noves institucions laborals emergents en l'àmbit de la Unió Europea (per exemple, els comitès d'empresa europeus).
12. Oferir una visió sobre les tendències en els sistemes de relacions laborals i els seus processos de reforma.

1. Què són les relacions laborals?

Les relacions laborals s'han desenvolupat juntament amb el procés d'industrialització als països occidentals a partir de la segona meitat del segle XVIII. El terme *relacions laborals* té com a antecedent l'expressió anglosaxona *industrial relations* que apareix cap a finals del segle XIX. Aquest terme apareix per primera vegada el 1885 i es consagra com a expressió cap al 1924, amb la creació d'un departament de relacions industrials al Ministeri de Treball britànic. Dotze anys més tard, també als Estats Units es va crear una "comissió de relacions industrials" per encàrrec del president William Howard Taft per a analitzar les causes d'un conflicte derivat d'un accident mortal, i també per a proposar els mitjans per a resoldre'l.

En altres paraules, l'acció col·lectiva organitzada, el reconeixement públic dels sindicats i la creació de cossos de mediació en el conflicte han estat fonamentals per al desenvolupament d'aquesta disciplina.

- A **Anglaterra i als Estats Units**, el desenvolupament dels sindicats i l'agitació social generada a principis del segle XX van propiciar un interès polític i acadèmic per la recerca, moltes vegades afavorida pels empresaris, pels governs i pels instituts d'estudis especialitzats en qüestions laborals. Per tant, les relacions laborals no solament esdevenen un objecte d'estudi, sinó també una disciplina universitària reconeguda, la qual cosa contribueix a la generació de publicacions especialitzades i a la creació d'associacions professionals, com la Industrial Relations Research Association (IRRA), fundada el 1948 (Lallement, 1996).
- A l'**Europa continental**, les relacions laborals no han gaudit del mateix estatut que a l'àrea anglosaxona. Aquest objecte d'estudi ha estat compartit i fragmentat entre diferents disciplines, com la sociologia, l'economia, la psicologia social, el dret i la ciència política. Per aquest motiu, els enfocaments i les perspectives, i també la seva organització acadèmica han estat diferents. Encara que amb un diàleg cada vegada més important entre les diferents disciplines (Ackers; Wilkinson, 2003).

1.1. Conflicte i pacte

Les relacions laborals són essencialment relacions socials de conflicte i pacte. El conflicte en la sociologia s'ha tractat d'explicar mitjançant la seva classificació en dos grans grups de teories: les del **consens**, vinculades al corrent teòric del funcionalisme, i les del **conflicte**, vinculades al corrent marxista. En la teoria social s'observa una constant de fons: el **problema de l'ordre i de la integració social**. Com a resposta o solucions a la qüestió de l'ordre i la integració se solen oferir dues sortides:

1) La **primera** s'inspira en el pensament de **Rousseau**, que presenta una imatge d'harmonia de la societat, en la qual la integració és el resultat del consens dels seus elements i que influeix en la concepció teòrica de la sociologia funcionalista (Durkheim, Parsons, Dunlop, entre altres autors). Els trets bàsics d'aquesta

perspectiva són: la concepció de la societat com un sistema estable d'elements, la funcionalitat de cada element, l'existència d'equilibris entre els elements i el consens de tots ells per al manteniment de la societat. Per tant, en aquesta perspectiva el conflicte es converteix en un fet disruptiu, disfuncional, encara que de caràcter passatger i es defineix com un conflicte d'interessos, la qual cosa està relacionada amb problemes específics de les relacions laborals, amb interessos individuals i de grups (García Calavia, 2008, pàg. 173)

2) La **segona** concepció pren la imatge de la discòrdia social. En aquesta, la integració només és possible per la via de la coacció i es correspon amb el model de pacte social presentat per **Hobbes**. Els seus principals arguments són: la societat està en canvi constant, la societat està integrada per elements contradictoris que contribueixen al canvi social, la idea de la coacció d'alguns elements dominants sobre d'altres per a mantenir l'ordre social. Per tant, el conflicte es pren com un fet ineluctable i necessari per al funcionament de la societat i, particularment, de la societat industrial. Aquesta línia argumental la trobem en autors com Marx i Weber en l'àmbit de la sociologia.

En altres paraules, podem considerar inicialment aquesta classificació en dues concepcions en la qual s'han inspirat diverses teories sociològiques diferents. De fet, ha estat tradicional en la teoria de les relacions laborals parlar de dues grans mirades o perspectives.

En la **primera mirada**, de caràcter funcionalista, el consens seria la característica dominant de les relacions laborals, el conflicte és merament conjuntural. El seu origen és difús, múltiple i no està vinculat necessàriament a la lluita de classes. El sindicalisme es concep com una institució de mediació entre els treballadors, els empresaris i l'estat. La negociació col·lectiva s'entén com una institució de cooperació alternativa a la vaga i, com a perspectiva general, accentua la idea d'equilibri general com a característica bàsica dels sistemes de relacions laborals.

En aquesta **segona perspectiva** trobem una interpretació oposada de les relacions laborals. La característica bàsica de les relacions laborals és el conflicte, que té un origen estructural. Aquest origen estructural del conflicte està relacionat amb la desigualtat social, l'asimetria de poder entre capital i treball i amb la lluita de classes entre la classe treballadora i el capital. Però el focus concret d'aquest conflicte està en el nivell micro: en el procés de control i conversió de la **força de treball en treball efectiu** (rendiment). El sindicalisme té un paper contradictori perquè està subjecte a la pressió de dos vectors: el desordre i la regulació, que són reflexos del conflicte i del pacte. La negociació col·lectiva s'explica com una institució dotada d'un procediment per a resoldre temporalment el conflicte. I, com a perspectiva general s'explica, des d'aquesta perspectiva, que l'equilibri de les relacions laborals és precari.

Tractat de Versalles (1919)

Va ser signat també per Espanya el 1919, amb la qual cosa es va convertir en un dels membres fundadors de l'OIT. Però la negociació col·lectiva estava encara poc estesa. Aquell any es va formar la Comissió de Treball per a pacificar la conflictivitat laboral de Barcelona. Aquesta experiència pilot va servir d'avançada per a actuacions similars, incloent-hi el sistema de comitès paritaris conjunts, que es van anar fent càrrec de la formulació i del control dels nivells salarials i de les relacions laborals.

Vegeu **B. Martín** (1992). *Los problemas de la modernización. Movimiento obrero e industrialización en España*. Madrid: MTSS.

Taula 1. Els enfocaments del consens i el conflicte en les relacions laborals

	Consens	Conflicte
Característiques relacions laborals	La característica de les relacions laborals és el consens. El conflicte és conjuntural.	El conflicte és estructural entre capital i treball. Permanent.
Origen del conflicte laboral	Conflicte d'interessos específics. El conflicte té orígens diversos: individus i grups.	Conflicte estructural: lluita de classes, desigualtats socials. Nivell micro: conversió de la força de treball en treball efectiu, en rendiment. Focus del conflicte en el procés de control del treball.
Origen del conflicte en la societat	No està vinculat necessàriament a la lluita de classe.	Lluita de classes, propietat privada del capital.
Sindicalisme	No està necessàriament lligat al conflicte. Les estructures de poder restringeixen l'acció sindical al marc normatiu.	Els sindicats estan sotmesos a dos vectors: el desordre i la regulació. Límits a les funcions del sindicalisme.
Negociació col·lectiva	La negociació col·lectiva i la cooperació són alternatives a la vaga.	La negociació col·lectiva és un procediment per a resoldre temporalment el conflicte.
Perspectiva general	Para esment a l'equilibri, a la legitimitat institucional i a la distribució de funcions dels actors.	L'equilibri en les relacions laborals és precari. Aporta una visió dinàmica.

Avui aquestes dues perspectives enteses d'una manera oposada resulten insuficients, ja que entre el funcionalisme i el marxisme s'ha registrat un diàleg teòric que ha generat noves interpretacions de síntesi (vegeu Dharendorf, 1959), com veurem més endavant.

1.2. Breu explicació històrica

En l'estudi de les relacions laborals es poden distingir tres tipus d'estudis sobre el conflicte.

- En primer lloc, els conflictes laborals locals descrits pels historiadors referits a l'etapa de la protoindustrialització i la industrialització (segles XVII-XX).
- En segon lloc, l'anomenada *etapa d'institucionalització* del conflicte resultant del reconeixement i legitimació dels sindicats en el període d'entreguerres i, particularment, després de la Segona Guerra Mundial.
- En tercer lloc, la tercera etapa corresponent a la "terciarització del conflicte", que es refereix al desplaçament del conflicte de l'àmbit industrial cap als serveis a partir de la dècada de 1980.

1.2.1. Models històrics de conflicte

Històricament, es poden distingir dos models de conflicte.

En primer lloc, des d'inicis del segle XVII fins a mitjan segle XIX, l'acció col·lectiva es manifesta per mitjà del bloqueig de la producció de grans, d'invasió col·lectiva dels camps i els boscos tancats, trencament de la maquinària, etc.; es tracta d'accions locals, encapçalades moltes vegades per patrons i membres de la comunitat local que protesten contra les autoritats exteriors.

Però a partir de mitjan segle XIX s'imposa un nou repertori d'acció col·lectiva, que es deriva de la industrialització, de la concentració d'empreses, de la creixent oposició entre capital i treball i d'una més gran participació popular directa. En aquest nou context els grups d'interès estan més definits en funció d'interessos específics; els conflictes tenen ara una dimensió més gran, que tendeix a superar el mer àmbit local. Ara les mobilitzacions col·lectives es fan sobre l'escena pública. El repertori de manifestació del conflicte industrial que emergeix en aquest segon període és variat, de vegades d'una manera clandestina i d'altres de manera individual (tècniques de resistència, absentisme, sabotatge, boicot, aturs intermitents, vagues de zel i vagues obertes).

En poques paraules, els assalariats tenen dues formes de manifestar la seva insatisfacció, d'una banda, prendre la paraula (*voice*) públicament per a expressar les seves reivindicacions. I, d'una altra banda (*exit*), frenar el seu rendiment en el treball, retirar el seu suport, col·laboració i consentiment en l'activitat productiva (Lallement, 1996, pàg. 73-75).

Les formes de manifestació del conflicte industrial han anat variant al llarg del segle XX.

- **Karl Marx** sostenia que la conflictivitat laboral i, en particular, les vagues estaven associades a períodes de baixa conjuntura i desocupació. Les condicions de vida precàries desembocarien en l'agudització de la lluita de classes.
- Així mateix, el **sindicalisme revolucionari**, encarnat per la Confederació General de Treballadors (CGT) francesa i expressat en la Carta d'Amiens de 1906, i també per la Confederació Nacional del Treball (CNT), sostenia la idea de la vaga general com una arma per a derrocar el capitalisme i crear un nou ordre social. Aquestes idees van ser presents en el debat fins a gairebé la dècada de 1930.

El mite de la vaga general revolucionària

La vaga general com a instrument per a derrocar el capitalisme va ser un argument sostingut pel socialisme revolucionari alemany, entre d'altres. Vegeu **Rosa Luxemburg** (1974). *Huelga de masas, partido y sindicatos*. Madrid: Siglo XXI.

Un resum de la visió pansindicalista del moviment anarquista la podem trobar a:

Antonio Bar (1981). *La CNT en los años rojos*. Madrid: Akal.

Però contràriament al que predeia el marxisme i el sindicalisme revolucionari, el conflicte industrial ha anat perdent virulència a partir de la Segona Guerra Mundial.

L'organització dels actors en el si d'estructures d'àmbit nacional, la constitució d'òrgans de negociació col·lectiva, l'engegada de mecanismes de representació i la participació en l'àmbit de l'empresa, la creació d'institucions de mediació, conciliació i arbitratge, i també l'extensió dels drets de ciutadania social han contribuït directament a la **reducció del conflicte**. Investigacions posteriors als vaticinis de Marx han posat en relleu l'existència d'una correlació positiva entre cycle econòmic i vagues. Així, Rees (1987) sosté que per regla general les vagues proporcionen més avantatges quan la conjuntura econòmica és alcista; en aquests períodes, els treballadors i els sindicats poden aconseguir les seves reivindicacions. I subratlla les diferències entre els salaris dels treballadors sindicalitzats i els no sindicalitzats. Els primers obtenen avantatges gràcies a l'acció col·lectiva. Per contra, quan el cycle econòmic és recessiu tendeix a disminuir la conflictivitat laboral. Però, en qualsevol cas, la característica de la conflictivitat després de la Segona Guerra Mundial és la moderació en les seves manifestacions.

Atenuació del conflicte laboral

En aquest procés d'atenuació del conflicte laboral han tingut un paper important el creixement econòmic, el desenvolupament d'un marc jurídic amb garanties tutelars, el desenvolupament de les normes de procediment, la creació d'institucions de mediació, conciliació i arbitratge. En síntesi, podem col·legir que dues funcions assignades a l'estat han contribuït a la institucionalització del conflicte i, fins i tot, a l'atenuació en les seves formes de manifestació al llarg del segle xx. La primera, la podem denominar *funció legitimadora de l'estat*: mitjançant el reconeixement del dret d'associació i d'expressió, i també les institucions de mediació i de negociació col·lectiva esmentades. I la segona és la *funció integradora*, destinada a mitigar i corregir les desigualtats socials generades pel mercat i que es plasma en la institució de l'estat del benestar.

Aquest marc econòmic i institucional ha encoratjat el desenvolupament d'una nova concepció teòrica del conflicte i noves formes perquè els actors el gestionin. La gestió del conflicte industrial modern ha tingut diferents interpretacions segons l'angle teòric i ideològic amb el qual s'ha interpretat.

1.2.2. La gestió del conflicte laboral modern

En la bibliografia de les relacions laborals podem trobar tres enfocaments sobre el conflicte: el model unitarista, el model pluralista i el model crític, com posa en relleu, entre d'altres, Edwards (1990).

1) **El model unitarista.** El model unitarista es caracteritza perquè concep l'empresa com una unitat d'interessos compartits: empresaris, directius i treballadors comparteixen tots els mateixos objectius. El conflicte és innecessari, una "patologia" que es deriva d'una mala comunicació o bé és un element exogen a l'organització empresarial. Aquesta concepció unitarista és pròpia del funcionalisme de principis del segle xx i la compartien llavors molts directius empresarials.

Els unitaristes criticaven llavors la visió normativa del pluralisme de l'època, en el sentit que l'existència d'interessos compartits no requereix normes, sinó comunicació fluida, diàleg, participació i implicació en la feina. Avui, la teoria unitarista ens pot semblar inadequada per a entendre i analitzar el conflicte laboral. Però hi ha un element de veracitat o de realitat quan afirma que les relacions laborals són també relacions de cooperació. Els directius de les empreses poden trobar diversos mitjans de guanyar-se el sentiment de lleialtat a l'empresa, mitjançant programes de participació, implicació, repartiment de beneficis i altres incentius materials i simbòlics, a més d'altres avantatges com la seguretat en l'ocupació.

2) **Model pluralista.** Els models pluralistes i institucionalistes, que agrupen els corrents de pensament estructural-funcionalista i neofuncionalistes, sostenen una visió dinàmica, reconeixen l'existència inevitable del conflicte en les relacions laborals. El conflicte no és patològic, sinó que és inevitable ateses les diferències d'interessos entre els grups que entren en conflicte, però aquest és esporàdic, limitat al marc institucional. La qüestió central és la conducció del conflicte per les lleres institucionals reglades.

No obstant això, les regles tenen sentit si considerem també les organitzacions (sindicals i empresarials) i cada organització té la seva pròpia font d'autoritat, de manera que quan les fonts d'autoritat tenen diferent origen també hi ha risc de conflicte. En altres paraules, el conflicte no es fonamenta només en l'existència d'interessos materials diferents, sinó també en les diferències entre les fonts d'autoritat.

En altres paraules, l'atenció teòrica del pluralisme està centrada en el xoc, en el conflicte i en la negociació dels grups formals. En menor mesura han parat esment als grups informals. Aquesta és una de les crítiques que se solen fer a l'enfocament pluralista: no para esment a les formes individuals del con-

flicte o al paper dels grups informals en els anomenats *conflictes latents*, com l'absentisme, la rotació, les vagues de zel o el ritme lent, entre altres formes de conflicte.

3) Model crític. Aquesta perspectiva crítica se sol donar en autors que han assajat una explicació sociològica de les relacions laborals en el centre de treball; hi han contribuït autors neomarxistes, com Hyman, entre d'altres, neoweberians com Goldthorpe, i fins i tot funcionalistes conflictivistes, com Rex que han estat estudiant les relacions laborals des de finals de la dècada de 1960. En certa manera aquesta perspectiva constitueix una crítica als models unitarista, pluralista i estructural-funcionalista, però també al marxisme tradicional. Segons Edwards (1990, pàg. 10), la diferència no és conceptual, sinó metodològica. En aquesta perspectiva neomarxista el conflicte està associat a la desigualtat en l'estructura social; a les desigualtats en el poder. Per això, el conflicte té un caràcter permanent, associat a la idea del canvi social, mentre que el pacte és només temporal. Dit d'una altra manera, el tret comú dels diferents corrents agrupats aquí sota el títol de radicals és que consideren el conflicte (i no la cooperació) com el principi bàsic de les relacions de treball.

Acord sobre la solució extrajudicial de conflictes (ASEC)

Acord subscrit pels sindicats CCOO-UGT i l'organització empresarial CEOE-CEPIME el 1996 i renovat l'any 2000, mitjançant el qual s'ha creat el Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge. Tipus de conflictes en els quals es preveu intervenir: 1) acords relacionats amb l'aplicació del conveni col·lectiu; 2) els que s'ocasionin per les discrepàncies que hi hagi en la negociació; 3) bloqueig de negociacions; 4) fixació de serveis mínims i manteniment; 5) convocatòria de vagues; 6) conflictes produïts en períodes de consultes.

La novetat d'aquest enfocament crític és que tracta de superar la visió del conflicte formal entre organitzacions i presta ara atenció a les formes de conflicte informal i latent, tant individuals com de grup. En aquest sentit, dedica atenció a l'estudi de qüestions com l'absentisme, la rotació i altres indicis de conflicte no manifest que comporta examinar la naturalesa del poder i la negociació de l'"esforç o rendiment".

La **negociació de l'esforç** és un concepte central en l'argumentació crítica. Aquest concepte parteix de la idea que el contracte de treball no es pot donar mai per especificat anticipadament.

El contracte de treball, és a dir, la quantitat i qualitat de treball que s'han de donar en cada moment i de quina manera aconseguir un salari determinat, no es pot especificar abans de la seva realització efectiva, cosa que significa que el contracte de treball té una naturalesa indeterminada.

Lectura recomanada

Per a examinar la qüestió del conflicte a la japonesa suggerim, entre d'altres, la lectura del llibre de Benjamin Coriat (1993). *Pensar al revés*. Madrid: Siglo XXI.

Aquesta indeterminació del contracte fa referència a la idea de negociació contínua; així, per més detallades que siguin les regles, cap ocupador o empresari pot preveure totes les eventualitats del treball. Per tant, la implicació i la voluntarietat en el treball és una exigència que ha de ser negociada contínua-

ment. En altres paraules, sempre hi ha una incertesa sobre la transformació de la força de treball en treball efectiu. Per tant, el nucli del conflicte consisteix precisament en aquest procés de nivell micro: en la **transformació de la força de treball en rendiment**.

1.2.3. Conflictivitat comparada i les seves dimensions

El conflicte és la força motora de les relacions laborals en la mesura que els seus diferents processos de negociació estan dissenyats per a frenar el descontent. Aquests conflictes es produeixen tant en l'esfera de la producció com de la distribució. La principal manifestació del conflicte és la vaga. Però no és un fenomen homogeni. Els contextos culturals, ideològics, la tradició i el costum influeixen en les seves formes de manifestació. En els estudis comparats s'utilitzen quatre dimensions per a mesurar les vagues: freqüència, extensió, durada i impacte:

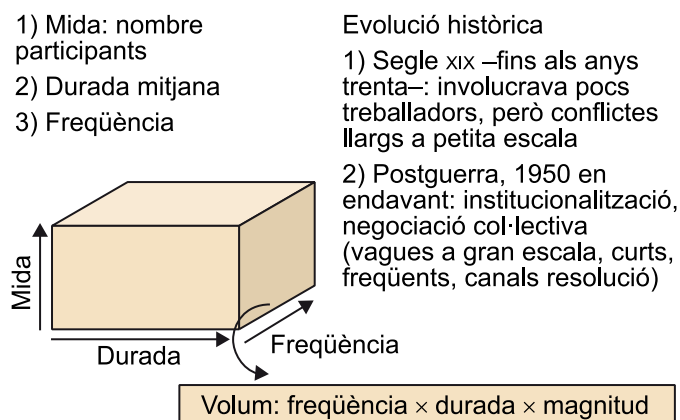
1) **La freqüència**: el nombre d'aturades laborals en un període específic de temps.

2) **Grandària**: l'extensió fa referència al nombre de treballadors que participen en les aturades.

3) **La durada**: fa referència al mateix temps que dura la vaga, que en general se sol mesurar en termes de jornades laborals perdudes per cada treballador.

4) **El volum**: que resulta de multiplicar freqüència, durada i magnitud. El volum de les vagues dóna lloc a diferents formes geomètriques.

Figura 1. Formes de les vagues



L'activitat vaguística és diversa si atenem aquestes quatre dimensions. Alguns estudis comparats tracten de classificar les vagues en funció de criteris culturals, econòmics i polítics, com el citat per Poole (1993), qui en distingeix cinc tipus.

- Una primera àrea de països anglosaxons on predominen les vagues de llarga durada, com són els Estats Units, el Canadà i Irlanda.
- Una segona àrea de països on el tret distintiu de les vagues és l'extensió, com són els països llatins, Itàlia i Espanya, però també Finlàndia i Israel.
- Una altra tercera àrea, on el que és característic és la freqüència, com és França, Portugal, Austràlia i Nova Zelanda.
- La quarta àrea, on el que és característic és la forma de l'activitat de la vaga, que és el cas de la Gran Bretanya i del Japó.
- Finalment, una cinquena àrea composta pels països escandinaus, més Holanda i Bèlgica, on el que és característic és la baixa conflictivitat vaguística, encara que els escassos conflictes tenen una llarga durada.

Els arguments explicatius de les diferències entre països que més sovint se citen en la bibliografia especialitzada són les culturals, ideològiques, polítiques, econòmiques i el poder dels actors.

1) En efecte, el primer argument explicatiu sobre aquestes diferències consisteix en **raons culturals**. Així, per exemple, en el cas del Japó se sol argumentar la tradició familiar i corporatista per a il·lustrar la pressió de la societat a favor del consens. La vaga com a expressió de conflicte obert no és freqüent. La protesta adopta formes efusives i pintoresques a ulls occidentals. Així, les manifestacions de protestes poden consistir a treballar més hores fins a saturar els magatzems, la col·locació de bandes al cap, la prohibició de fer hores extres o la petició de vacances en massa. És a dir, la protesta s'expressa més aviat a partir de la fustigació, abans que fer mal a l'empresa atesos els estrets vincles que té el treballador amb l'empresa. Un altre argument que es basa en raons culturals per a explicar les diferències són els valors religiosos. Per exemple, s'argumenta que els països de tradició protestant propicien més aviat formes de protestes basades en accions individuals, mentre que als països catòlics abunden més les formes d'acció col·lectiva. Per tant, aquests dos patrons de valors (individualisme i col·lectivisme) permeten explicar les diferències entre els països anglosaxons (cultura protestant) i els països llatins (cultura catòlica). Aquesta línia explicativa està avui encara insuficientment estudiada.

2) El segon argument explicatiu de les diferències en les vagues explora el paper que tenen **les ideologies i el sistema polític**. El pes de les ideologies radicals sembla més important als països d'industrialització tardana (França, Itàlia, Espanya i Portugal), i també tardana institucionalització del conflicte i amb una estructura social més desigual. Aquest argument s'ha utilitzat per a explicar la conflictivitat laboral més gran que hi ha als països del sud d'Europa a la fi de les dècades de 1960 i 1970. Un bon exemple d'aquesta argumentació sobre el pes de les ideologies i les estratègies polítiques ens l'ofereix la investigació comparada duta a terme per Lange, Ross i Vannicelli (1991), en què es comparen les

Lectura recomanada

Per tal d'examinar la qüestió del conflicte a la japonesa, suggerim, entre d'altres, la lectura del llibre de Benjamin Coriat (1993). *Pensar al revés*. Madrid: Siglo XXI.

diferències entre el sindicalisme francès (amb vincles estrets amb els partits polítics i amb un pes més gran del discurs ideològic) i el sindicalisme italià, que emfatitza més l'organització de masses, la unitat d'acció i un cert pragmatisme. Per contra, el sistema polític i el llarg domini de governs socialdemòcrates als països nòrdics, amb un estat del benestar molt més sòlid, permetria explicar la conflictivitat laboral més baixa i el seu compromís en la coordinació de la política econòmica i la política salarial mitjançant pactes socials.

3) El tercer argument per a explicar les diferències en el conflicte es basa en **explicacions econòmiques**: el nivell del salari, la inflació i la desocupació. L'origen econòmic dels conflictes s'associa als períodes d'inflació elevada i a l'ús prologant de polítiques econòmiques antiinflacionistes, que comporten llargs períodes de moderació salarial i pèrdues de poder adquisitiu per als treballadors. Els acords i pactes socials en què es comprometen la moderació dels salaris no solen tenir una durada molt superior als tres o quatre anys. Després d'aquest temps, les mateixes bases sindicals no poden continuar suportant el pes de la moderació salarial, amb pèrdues en el poder adquisitiu dels salaris; per tant, després de períodes de moderació salarial perllongats els sindicats acostumen a recórrer a una política de reivindicació salarial, de caràcter expansiu, per a recuperar el poder adquisitiu perdut, o almenys procurar que els salaris acompanyin la inflació i no es continuïn deteriorant. Aquesta línia d'argumentació és la més gastada en les investigacions, per això la bibliografia disponible és molt abundant.

L'evolució del cicle econòmic també té un paper important. Un cicle econòmic expansiu pot contribuir a l'augment de la conflictivitat, sobretot si després d'un llarg període de moderació salarial els treballadors i sindicats tracten de recuperar el poder adquisitiu dels salaris i els compromisos adquirits en matèria d'ocupació. Per contra, un cicle econòmic depressiu, acompanyat de reestructuració d'empreses i de desocupació pot influir en la disminució de la conflictivitat laboral. Aquest argument de caràcter econòmic ha tingut un pes important per a explicar l'onada de conflictes a Europa a la fi de la dècada de 1960.

4) El quart argument en el qual se solen basar les explicacions del conflicte consisteix en el **poder dels actors** i reflecteix la forta **asimetria de poder entre capital i treball**. Així, d'una banda, les estratègies competitives dels empresaris en entorns altament competitius poden accentuar les polítiques de control i racionalització en l'organització del treball; la intensificació dels ritmes i l'enduriment de les condicions de treball. Aquesta línia d'actuació pot desembocar en diferents formes de conflictivitat laboral, en protestes sobre les condicions de treball, els ritmes, etc. De fet, aquest va ser un dels elements que va impulsar l'onada de vagues a la fi de la dècada de 1960 i de les crisis cícliques a partir de la de 1980 en el marc de la globalització i de la convergència europea. Aquesta línia argumental es troba en les investigacions sobre la reorganització del treball, la introducció de noves formes d'organització del treball, l'expansió de les polítiques de recursos humans i les noves tendènci-

es cap a la descentralització de la negociació col·lectiva. Il·lustrativa d'aquests canvis i de les asimetries de poder és la recerca comparada de Sisson i Martín Artiles (2001).

I, per contra, també una posició de forces favorable als sindicats, en un context econòmic i polític favorable, constitueix un altre argument explicatiu de la conflictivitat. En suma, aquestes dimensions i aquests patrons dels conflictes només constitueixen una guia analítica per a comprendre l'origen i les diferències del conflicte; no es tracta d'una guia exhaustiva, ni de patrons excloents entre ells.

1.2.4. Transformacions del conflicte: de la indústria a la terciarització

El conflicte laboral està experimentant grans transformacions a partir de la dècada de 1980. La tendència del conflicte laboral es pot resumir en dos grans punts lligats entre ells.

- D'una banda, es registra una tendència cap a una **forta reducció quantitativa** dels nivells agregats de les vagues.
- I, d'una altra banda, es registra una tendència cap a la **terciarització del conflicte**, la qual cosa significa, al seu torn, dues qüestions. Primera, la reducció del nombre de conflictes en la indústria i l'augment correlatiu en els serveis públics i privats. I segona, la implicació creixent com a víctimes dels usuaris, clients i ciutadans en general.

El conflicte industrial tradicional

En primer lloc, el conflicte industrial de la dècada de 1950 a la de 1970 s'ha caracteritzat perquè té unes característiques més o menys homogènies, que obeeixen a determinats patrons que facilitaven el diàleg, la negociació i, per tant, la gestió del conflicte. Aquest tipus de conflicte s'ha estudiat des d'un punt de vista quantitatiu, a partir de sèries històriques amb dades agregades sobre el nombre de vagues, dies de treball perduts o nombre de treballadors implicats en la vaga. Aquest tipus d'aproximació acadèmica al conflicte industrial és tradicional en l'àmbit anglosaxó, i ofereix una visió general, però no permet captar altres formes d'expressió del conflicte industrial (com el sabotatge, el boicot, l'alentiment de la producció, l'absentisme, la rotació, etc.). I en segon lloc, perquè les dades agregades no permeten estudiar els aspectes qualitatius del conflicte, com sorgeix i es resol, quins són els interessos en conflicte i com es negocia. Per això, l'alternativa complementària a fer estudis de casos per a captar els aspectes qualitatius del conflicte. Amb tot, com apunta un conegut especialista, L. Bordogna (1995), la majoria dels estudiosos del conflicte industrial han optat per distingir almenys tres tipus d'aproximació a aquest objecte d'estudi ben definides.

- La primera aproximació es basa en **dades quantitatives** sobre l'evolució general de la conflictivitat.
- La segona manera d'aproximació tracta sobre la **transformació** de les formes que adopten les vagues al llarg del temps.
- La tercera forma d'aproximació consisteix en l'estudi dels **factors determinants** de l'activitat vaguística.

1) Els nivells de conflictivitat

La tesi que ha tingut més influència durant les dècades de 1950 i 1960 és la de Ross i Hartman (*Changing patterns of Industrial Conflict* (1960). Nova York: Wiley and Sons.) sobre el declivi de les vagues al llarg del segle XX, elaborada a partir d'un estudi comparat en quinze països. Aquest argument ha tingut, posteriorment, la contribució d'altres autors, com Dahrendorf, entre d'altres. La reflexió sociològica que es desprèn d'aquesta línia de recerca s'associa amb la finalitat de les ideologies, l'aburguesament de la classe treballadora, la moderació i atenuació de la lluita de classes i l'aïllament de la protesta obrera per mitjà d'una xarxa de normes que han comportat la institucionalització del conflicte. Aquesta interpretació, vinculada bàsicament al pensament neofuncionalista, concloïa sobre la tendència cap a la convergència dels països industrials en les formes de gestió i institucionalització del conflicte.

Els països escandinaus en constituïen un exemple. El declivi del conflicte industrial s'associava a una sèrie de canvis en l'esfera de la redistribució i en el sistema de relacions laborals. Així, l'expansió de l'estat del benestar, l'extensió dels drets de ciutadania social (dels drets laborals i dels sistemes de pensions i assegurances socials), havien comportat traslladar el conflicte de l'àrea del mercat cap a l'àrea o l'espai públic: de l'estat. En aquest sentit, l'estat del benestar havia contribuït a reduir la freqüència del conflicte i la seva manifestació més aspra: la vaga. Així mateix, els sindicats i patrons també havien moderat el to de la seva acció.

No obstant això, aquesta tesi era difícilment extensible als països llatins. En la mateixa dècada de 1960, la tardor calenta i el moviment dels delegats van donar lloc a un cicle de conflictivitat radical a Itàlia entre 1969-1972; a França, amb la mobilització estudiantil del maig de 1968, també van augmentar les mobilitzacions i els conflictes laborals; a Bèlgica el 1970; a la Gran Bretanya i Alemanya occidental el 1969. Aquest cicle conflictiu corria en paral·lel a un cicle econòmic expansiu i que declina alhora que apareix la crisi energètica i la recessió econòmica de 1974-1975. En aquest cas, hi ha una oscil·lació excepcional de la conflictivitat, que es presenta només en uns pocs moments històrics. De fet, no es pot dir que augmentés el conflicte en el conjunt de les dècades de 1960 i 1970. Els estudis de l'època posen en relleu que la conflictivitat ha oscil·lat entorn d'una mitjana més o menys constant a Itàlia, a França, als Estats Units i al Canadà. Mentre que en altres països ha disminuït radicalment,

com és el cas dels països escandinaus i Holanda. A aquesta disminució ha contribuït un llarg domini de governs socialdemòcrates i el desenvolupament de polítiques *prolabour* que han enfortit les funcions institucionals dels sindicats.

2) La forma de les vagues

El segon problema àmpliament analitzat en la bibliografia es refereix als models de la conflictivitat i també han seguit una metodologia quantitativa. La tesi més rellevant és la de Shorter i Tilly (*Strikes in France, 1830-1968* (1974). Cambridge University Press) sobre la modernització de les formes de les vagues. Aquesta modernització representa el pas de formes salvatges de vagues, de caràcter episòdic i aspre, sostingudes per grups restringits de treballadors (i de vegades perllongades en el temps), cap a altres formes de vagues més "civilitzades", de manifestació molt més freqüent, més extensa quant a la participació dels treballadors i de durada molt més breu. En el primer cas, entre finals del segle XIX i primeres dècades del segle XX, les vagues salvatges són pròpies d'un sistema de relacions laborals poc institucionalitzat, sense reconeixement dels sindicats i sense drets de negociació col·lectiva. En aquest període les vagues són vistes com un fet traumàtic i els conflictes, com una patologia social. En aquest context, es gesta el mite de la vaga general revolucionària per a derrocar el capitalisme.

En el segon cas, particularment després de la Segona Guerra Mundial, la modernització de la vaga s'emmarca en el reconeixement dels sindicats, l'extensió dels drets de negociació col·lectiva i la consolidació d'un sistema de relacions laborals. Ara les vagues són vistes com a forma de pressió per a demostrar força davant la negociació col·lectiva o com una forma de pressió sobre els altres adversaris, com l'estat i les institucions polítiques. Per tant, la vaga és concebuda com una forma de demostració de poder i capacitat de mobilització de la força de treball, més que com una arma per a destruir l'adversari.

3) Els determinants del conflicte

La bibliografia sobre els determinants del conflicte és extremament vasta. Però es poden distingir dues posicions: l'una de racionalitat econòmica i l'altra de caràcter polític i organitzatiu. D'una banda, una aproximació de tipus econòmic que interpreta la vaga com una decisió racional per part dels actors durant el procés de negociació; per tant, es tracta d'un instrument de pressió sobre l'adversari. O també com el recurs a la vaga (o la seva provocació) pot ser part d'una estratègia dels actors la finalitat de la qual és conèixer la capacitat de resistència de l'adversari o conèixer quins són els punts i matèries en els quals pot cedir en la negociació i en els quals no és possible la concessió. Per tant, la vaga pot permetre conèixer fins a quin punt poden arribar les expectatives de creixement dels salaris, el poder sobre el mercat de treball o la possible vulnerabilitat de la posició de l'empresa enfront de la competència. Tots aquests factors depenen també del cicle econòmic.

D'una altra banda, davant la insuficiència que presenta la interpretació de la racionalitat econòmica se solen oposar altres determinants, com són els factors polítics i d'organització que influeixen en l'evolució del conflicte. En aquest sentit, se sol subratllar la posició del moviment sindical en l'estructura del poder polític i, per tant, es concep la vaga com un instrument de pressió i de mobilització amb resultats polítics. Una altra interpretació és la concepció del conflicte com un instrument de control en l'àmbit de l'empresa i en l'àmbit social. Aquesta interpretació és més pròpia de l'anomenat *sindicalisme de control*, dels països nòrdics, que si bé limiten l'ús de la vaga, la conceben també com un instrument de control sobre el govern gràcies al fort poder d'organització dels sindicats (vegeu Ghent System en l'annex). En aquest sentit, es concep i s'emfatitza també el recurs a la vaga com a part del conflicte distributiu en l'esfera de l'estat i no únicament com un instrument de pressió al mercat laboral.

També és possible afegir una tercera posició sobre els determinants del conflicte, que en certa manera tracta d'unificar les dues interpretacions anteriors. El domini de l'una o de l'altra depèn de les condicions del context polític i del sistema de relacions laborals. El model de la mobilització d'acord amb la racionalitat econòmica potser sigui més propi de països amb sistemes de relacions laborals poc consolidats i amb estats del benestar febles; encara que aquest model també pot estar vinculat a determinats períodes en els quals hi ha fortes fluctuacions del cicle econòmic. Mentre que en el segon cas, la idea de control pot ser més pròpia dels països, com els nòrdics, amb una forta institucionalització de les relacions laborals. Però immediatament també pot constituir la mobilització i la vaga un instrument de pressió per a l'intercanvi polític i per a la distribució, com ocorre als països del sud d'Europa.

Terciarització del conflicte

En els últims vint-i-cinc anys s'ha parat esment a la bibliografia especialitzada al conflicte en el **sector de serveis**. L'augment de la conflictivitat en els serveis a l'hora que declina en la indústria s'explica també pels canvis en l'estructura ocupacional als països de capitalisme avançat.

El declivi del conflicte en la indústria pot ser atribuïble a diversos factors. Però, sens dubte, un fet important és l'augment de la competitivitat derivada de la globalització dels mercats, la qual cosa comporta una pressió creixent que es manifesta en processos de reestructuració continus i fa sentir el seu pes en el comportament reivindicatiu i conflictiu dels treballadors.

Per contra, el sector terciari té menys pressions del mercat; fixeu-vos, per exemple, en l'administració pública, que representa un important volum d'ocupació en tots els països europeus. Un altre factor que cal considerar és la cobertura del dret, almenys en el sector públic, que comporta una sèrie de garanties en la seguretat de l'ocupació que afavoreixen l'acció col·lectiva.

No obstant això, el fet significatiu no és només l'augment de l'ocupació i la conflictivitat en els serveis, sinó el canvi de les característiques del conflicte respecte a l'industrial. La terciarització del conflicte implica una fragmentació i multiplicació més grans d'acord amb la pròpia diversitat en la producció de serveis públics (sanitat, educació, administració pública, transport, etc.) i privats. Aquest conflicte "terciaritzat" presenta altres característiques, com és l'aparició de nous actors, nous sindicats professionals, que de vegades només representen petits col·lectius d'empleats qualificats (pilots, controladors aeris, maquinistes de trens, etc.), que actuen amb una lògica microcorporatista i que s'uneixen d'acord amb interessos específics desvinculats dels interessos generals.

Aquestes noves formes de representació sindical microcorporatista qüestionen l'equilibri de forces amb els sindicats tradicionals.

De vegades, malgrat tractar-se de petits grups sindicals amb un alt poder, perquè els seus llocs de treball són estratègics per als serveis. Aquest tipus de conflictivitat en els serveis té una **repercussió social important** sobre usuaris i ciutadans en general, la qual cosa representa perjudicis per a tercers i, per això, és difícil obtenir solidaritat. Per contra, en el conflicte industrial les repercussions directes sobre el ciutadà són incidentals, la qual cosa afavoreix les demostracions de solidaritat i permet trencar l'aïllament dels vaguistes.

La força del conflicte en el sector terciari és directament proporcional a la creació de problemes a tercers subjectes. Per aquest motiu, la rellevància social del conflicte genera, al seu torn, un debat politiconormatiu en demanda d'una regulació més gran que eviti abusos i efectes sobre usuaris i ciutadans, però també danys econòmics sobre l'activitat i l'ocupació d'altres sectors afectats per l'onada de repercussions que pot tenir una acció determinada. Per tant, la demanda d'intervenció de les autoritats públiques tendeix a convertir el conflicte en **multilateral**, a diferència del conflicte industrial que és bàsicament bilateral, això és que afecta essencialment els dos actors tradicionals (empresaris i sindicats). Aquest caràcter multilateral representa que el conflicte en el

Vaga salvatge

És una vaga sense previ avís formal: els empleats abandonen el servei i causen perjudicis greus. Per exemple, la vaga salvatge de controladors aeris a Espanya, el 2010 va causar estralls econòmics en el turisme i malestar entre els usuaris. A Itàlia, la vaga de tan sols 21 empleats del centre mecano-gràfic del Tesoro di Latina, a la primavera de 1984, va bloquejar els salaris i les pensions de 2,5 milions d'empleats públics i pensionistes (Bordogna, 1995, pàg. 169).

sector terciari tingui un alt poder de vulneració, ja que sol afectar serveis socials crucials, la qual cosa pot ocasionar danys absolutament desproporcionats amb relació a la protesta. Aquesta conflictivitat se sol manifestar mitjançant **vagues curtes** o **protestes puntuals**, que constitueixen una manera diferent de la vaga en el sentit industrial (durada més llarga i clarament visible). Una altra característica del conflicte en el sector terciari és la seva fragmentació, la seva pulverització en una multiplicitat d'episodis limitats i difusos, cosa que fa que el poder de negociació dels actors sigui difícil de canalitzar i, per tant, dificulta l'acord i el control i regulació del conflicte.

Taula 2. Característiques del conflicte industrial i terciari

Conflicte industrial	Conflicte terciari, serveis
<ul style="list-style-type: none"> • Bases de representació homogènia. • Sindicats tradicionals. • Poder de negociació identificable. • Pressió a mercats internacionals. • Moderació del conflicte. • Escassa implicació a tercers. • Conflictes visibles. • Manifestació de solidaritat. • Negociació bilateral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fragmentat i intermitent. • Difús i dispers. • Microgrups sindicals. • Alt poder de vulneració. • Sector públic, menys pressió al mercat. • Implicació a tercers. • Aïllament del conflicte. • Multilateral (empresaris, sindicats, estat i usuaris). • Curta durada de protesta.

Amb tot, es pot matisar immediatament que el conflicte en el sector terciari tampoc no presenta característiques homogènies. Potser es poden distingir tres tipus de conflictivitat diferent.

1) Un primer tipus de conflictivitat amb rellevància social, referida a serveis estratègics i d'ús massiu com el transport, sanitat i educació, que sol estar situat fonamentalment en el sector públic o amb capital mixt (d'aquest tipus de conflictivitat hem estat parlant fins ara i és on la presència dels sindicats és important).

2) Un segon tipus de conflictivitat amb escassa rellevància social a pesar que es localitza en sectors importants per a l'economia, com ara energia, finances i assegurances. Aquesta sol passar desapercebuda perquè no afecta els usuaris.

3) I un tercer tipus de conflictivitat que té més aviat característiques latents, perquè amb prou feines es pot manifestar d'acord amb la debilitat de la representació dels empleats i del seu aïllament de les organitzacions sindicals. La implantació dels sindicats en els petits centres de treball és molt feble (penseu en el comerç i grans superfícies, per exemple), la qual cosa implica una escassa visibilitat del conflicte, una certa opacitat o que es presenti de manera difusa, intermitent i de vegades individualitzada. Per això també els empleats del terciari privat senten una indefensió important per a impulsar les seves reivindicacions.

Resum

La terciarització del conflicte i la seva fragmentació és un reflex de processos més profunds, com és la diferenciació i diversificació de l'estructura de classes, de la segmentació del mercat de treball i l'esquarterament de les bases de representació del sindicalisme. Per tant, la vella identitat i solidaritat homogènia de la classe obrera tradicional perd cohesió. Una sèrie de transformacions econòmiques també contribueixen a explicar les transformacions del conflicte, més enllà de la mateixa terciarització. Això és, les transformacions també afecten l'organització de l'empresa industrial. Il·lustratiu d'això és l'empetitiment

de la gran empresa, la descentralització de la producció, la subcontractació de tasques dins d'una mateixa empresa i l'externalització d'activitats; són canvis profunds que afecten les formes de manifestació del conflicte i la representació de la força de treball.

Finalment, el debat sobre la transformació del conflicte modern planteja un problema metodològic. L'aproximació tradicional a l'estudi del conflicte industrial ha estat de caràcter quantitatiu, mitjançant l'agregació del nombre de vagues, dels dies de treball perduts per vagues o mitjançant l'agregació del nombre de treballadors que hi han participat. En aquest sentit, s'han elaborat estadístiques, que de vegades han propiciat anàlisis de caràcter simplista i que han servit de base per a la comparació internacional.

No obstant això, el conflicte en el sector terciari no és fàcilment observable amb les dades quantitatives. No necessàriament una disminució del nombre de vagues o del nombre de treballadors implicats comporta una disminució del conflicte i dels seus efectes. El conflicte en el sector terciari presenta altres característiques menys observables: un conflicte, amb pocs empleats implicats i un sindicat petit pot tenir àmplies repercussions sobre la ciutadania, però estadísticament només apareixen algunes dades (dos o tres dies de vaga i amb prou feines uns quants treballadors implicats). Un altre problema és que en el sector terciari el conflicte pot passar també més desapercebut d'acord amb la dimensió inferior dels centres de treball. Per tant, la forma d'aproximació quantitativa no és suficient per a explicar el conflicte en el sector terciari. La seva mesura segons els indicadors convencionals, com el nombre d'hores o els dies perduts, ha de ser presa amb cautela, ja que les simples protestes de curta durada poden tenir repercussions socials d'envergadura amb molta més significació que la que indiquen les dades. De fet, en alguns països s'observa que el nombre de jornades perdudes en el sector del transport és molt inferior a les perdudes en el sector del metall; no obstant això, les primeres tenen un impacte social i potser econòmic molt superior.

2. Negociació col·lectiva i concertació social

L'altra cara del conflicte és la **negociació** i el **pacte**. En aquest apartat veurem els significats de negociació col·lectiva i concertació social, ambdós són conceptes centrals en l'estudi de les relacions laborals col·lectives. Com es veurà, tant la negociació col·lectiva com la concertació social són mecanismes de formació de normes d'ocupació. Aquestes normes són acordades entre les parts participants en la negociació.

2.1. Definició de conceptes

Des de l'obra pionera de Dunlop, coneixem que la direcció de les empreses i les associacions empresarials, d'una banda, els treballadors i les seves organitzacions, de l'altra, i com a tercera part l'estat (govern i administracions públiques competents en matèries laborals), intervenen a definir les condicions de treball i d'ocupació. Les interrelacions entre aquests actors socials es coneixen per *relacions laborals*.

A l'atenció del personal

Aquest document –reglament– és un exemple del paternalisme en les relacions laborals i reflecteix la falta de llibertats (aparegut en la *Suisse Gazette* a la fi del segle XIX).

"1. El temor de Dios, la pulcritud y la puntualidad son las condiciones indispensables para formar parte de una empresa bien organizada.

2. A partir de esta fecha, la persona deberá estar presente desde las seis de la mañana hasta la seis de la tarde. El domingo queda reservado para ir a la iglesia. Cada mañana se hará la oración en el despacho principal.

3. Se espera de todos que cumplan con las horas extraordinarias que la empresa estime necesarias.

4. La limpieza de los despachos queda confiada al empleado más antiguo. Todos los jóvenes se presentarán ante él, cuarenta minutos antes de la oración y quedarán a su disposición después del cierre.

5. Se exige indumentaria sencilla, quedando prohibido vestirse con colores vistosos; el personal deberá medias decentes. [...] Se ruega a todos que cada día traigan cuatro libras de carbón para alimentar la estufa.

6. Queda prohibido hablar durante las horas de despacho.

7. Se puede tomar alimentos entre las 11.30 y las 12 horas, pero sin interrumpir el trabajo.

8. Con la clientela y los miembros de la dirección se exigirá una actitud respetuosa.

9. [...] No se pagará salario en caso de enfermedad. Se recomiendan a todos que pongan una parte sustancial de su salario para los días de enfermedad y también [para la vejez].

10. Llamamos finalmente su atención sobre la generosidad de este nuevo reglamento. Como contrapartida esperamos un aumento sensible del rendimiento."

Font: Angel Pedrós (1995). *Aspectos económicos de la negociación colectiva en España* (pàg. 11). Madrid: Consejo Económico y Social ("Colección Documentación").

Com a primera aproximació, les relacions laborals es poden definir, doncs, com el conjunt de pràctiques i regles (normes) que regulen l'ocupació i les relacions entre treballadors, empresaris i estat.

Els continguts habituals de la negociació col·lectiva són: salaris, sancions, contractes de treball, qualificació laboral, procediments de promoció professional, jornada de treball, edat mínima de treball, mobilitat funcional, prevenció de riscos laborals, són només alguns exemples de resultats de les relacions laborals que es donen sigui en centres de treball, o en empreses, en sectors d'activitat o bé a escala nacional.

Les relacions d'ocupació poden adquirir formes molt diverses i a partir de procediments també extremament diversos. Poole (1993) distingeix tres grans modalitats de mecanismes que governen la regulació de l'ocupació:

1) La **resolució individual**, basada plenament en el funcionament del mercat de treball i en la llibertat de contracte.

2) La **determinació unilateral**. La determinació unilateral pot ser donada sia per **empresaris**, en aquest cas parlarem d'*autoritarisme empresarial*: l'empresari imposa la seva voluntat; sia per l'**estat**, que es coneix per *intervencionisme estatal*: l'estat decideix; sia per **treballadors**, aquest últim cas menys habitual: es dóna, per exemple, si un gremi imposa unes determinades condicions d'ocupació a les empreses contractants.

3) Les **maneres de regulació plurals**, que impliquen processos de negociació entre les parts per a la formulació de normes i la seva aplicació (Martín Artiles; Alós, 2003).

La negociació col·lectiva es defineix com el procés de presa de decisions entre les parts que representen els interessos dels empresaris i dels treballadors. L'objecte primordial d'aquesta negociació col·lectiva és la negociació i aplicació d'un conjunt de normes pactades que regulen les condicions de treball i el procediment de les relacions de treball (Windmuller, 1989).

Els actors de la negociació col·lectiva són les organitzacions de treballadors, els empresaris i les seves associacions, i l'estat únicament en la seva qualitat d'empresari. Es tracta, doncs, de negociacions de caràcter bipartit, això és entre dues parts, la que representa l'empresari i la que representa el treballador assalariat o empleat.

Vegeu també

Vegeu més endavant la negociació col·lectiva en el sector públic.

La negociació col·lectiva com a dret fonamental

La negociació col·lectiva ha estat entesa com un dels drets fonamentals per l'Organització Internacional del Treball (OIT). El Conveni 98 de l'OIT, de 1949, en l'article 4 sanciona que:

"S'hauran d'adoptar mesures adequades a les condicions nacionals, quan això sigui necessari, per a estimular i fomentar entre empresaris i les organitzacions d'empresaris, d'una banda, i les organitzacions de treballadors, de l'altra, el ple desenvolupament i ús de procediments de negociació voluntària, a fi de reglamentar, per mitjà de contractes col·lectius, les condicions d'ocupació".

La **negociació col·lectiva** és un procés de presa conjunta de decisions. Per tant, s'ha de distingir de la imposició unilateral o també de la consulta, per la qual cosa la direcció d'una empresa pot informar-ne els treballadors i els seus representants i escoltar-ne l'opinió, però amb la voluntat de decidir unilateralment. La negociació, al seu torn, pressuposa que:

- 1) Les parts reconeguin l'existència d'interessos que cal conciliar. Sense aquest reconeixement, no té cabuda la negociació.
- 2) Les parts decideixin voluntàriament i de comú acord buscar solució al conflicte d'interessos.
- 3) Les parts acceptin que la solució al conflicte d'interessos pot comportar concessions o limitacions a les seves respectives pretensions inicials.

2.2. Cobertura de la negociació col·lectiva

El concepte de *cobertura de la negociació col·lectiva* es refereix al conjunt de treballadors protegits pel conveni col·lectiu acordat entre les parts.

Aquesta cobertura es pot limitar exclusivament a les parts representades en la negociació (els membres pertanyents a les organitzacions que subscriuen els acords), o bé ser aplicable obligatòriament a tot un conjunt d'empreses i treballadors, per exemple, d'un sector d'activitat. Aquest últim cas, en el qual els resultats d'una negociació col·lectiva afecten igualment empreses afiliades i no afiliades a les organitzacions signatàries de l'acord i, així mateix, treballadors afiliats i no afiliats als sindicats signataris de l'acord, es coneix per *afectació erga omnes*.

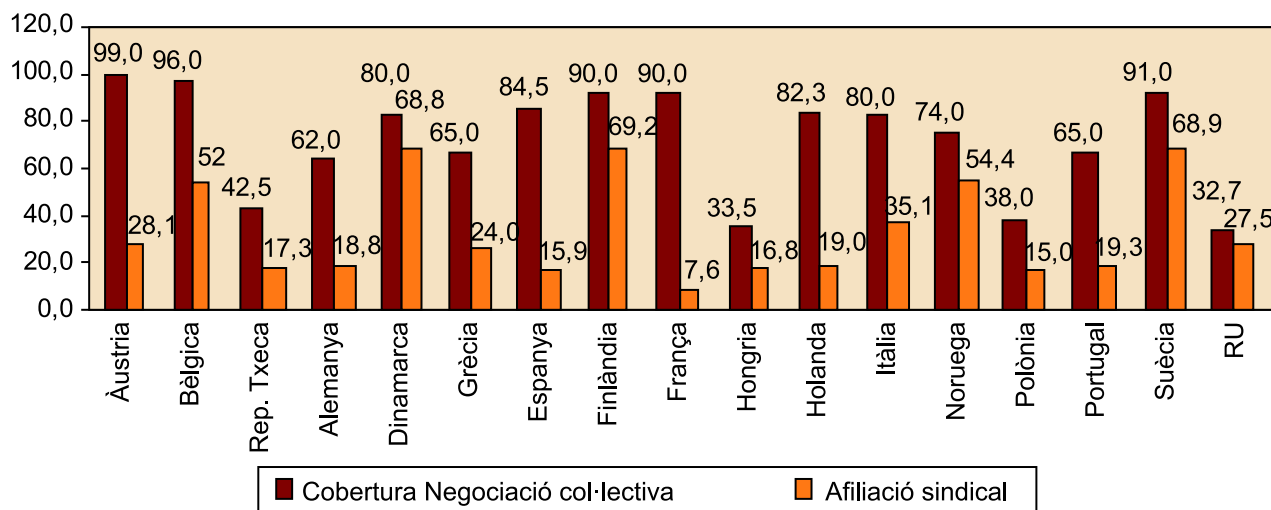
En tots els països de la Unió Europea l'extensió o cobertura de la negociació col·lectiva protegeix més treballadors que els que estan estrictament afiliats als sindicats. Aquesta extensió dels convenis s'explica fonamentalment perquè tant empresaris com sindicats tenen interès en la reducció dels costos de transacció. Els costos de transacció són els recursos emprats en el procés de negociació entre les parts. Per això en molts països els convenis col·lectius s'estenen i cobreixen a més treballadors que els estrictament afiliats als sindicats, o bé a més empreses de les que estrictament estan afiliades a les associacions empresarials. Vegeu en el gràfic següent que la taxa de cobertura de la negociació col·lectiva és superior a la taxa d'afiliació sindical, la qual cosa no solament ens indica l'extensió de la cobertura dels convenis col·lectius, sinó també que el poder dels sindicats no es basa únicament en la taxa d'afiliació, sinó igualment en la seva influència en la fixació de salaris.

Per exemple, aquest és el cas d'Espanya: la cobertura dels convenis col·lectius és del 84% però la taxa d'afiliació és molt més baixa, 15,9%.

La negociació: dret fonamental (OIT)

La negociació col·lectiva ha estat entesa com un dels drets fonamentals per l'Organització Internacional del Treball (OIT). El Conveni 98 de l'OIT, de 1949, en l'article 4 sanciona que: "S'han d'adoptar mesures adequades a les condicions nacionals, quan això sigui necessari, per a estimular i fomentar entre ocupadors i les organitzacions d'ocupadors, d'una banda, i les organitzacions de treballadors, de l'altra, el ple desenvolupament i ús de procediments de negociació voluntària, a fi de reglamentar, per mitjà de contractes col·lectius, les condicions d'ocupació".

Figura 2. Cobertura de la negociació col·lectiva i afiliació sindical 2009-2010



Font: elaboració pròpia d'acord amb ICTWSS, Universitat d'Amsterdam, 2011

2.3. Relacions laborals i negociació col·lectiva a Espanya

El marc legal que regula l'activitat sindical del model actual de relacions laborals va aparèixer per primera vegada amb la Llei de llibertat sindical, de 30 de març de 1977. Però el dret del treball aconsegueix la seva consolidació definitiva quan adquireix rang constitucional. És a dir, quan els drets i els deures bàsics accedeixen a la part dogmàtica de les constitucions. Això ha significat reconèixer la seva importància cabdal per a l'ordre polític. El reconeixement del dret del treball en la Constitució espanyola de 1978, com la d'altres països europeus, marca un contrast clar amb el dret del treball del segle XIX. Llavors el dret del treball constituïa meres declaracions vagues sobre la llibertat d'elecció de treball i poca cosa més.

En aquest sentit, la constitucionalització del dret del treball a Espanya segueix l'empremta d'altres èxits socials aconseguits a països que com la República de Weimar (Alemanya) en els anys d'entreguerres, la Constitució francesa (1946) o bé el cas italià (1947) i Alemanya (1949).

La Constitució espanyola s'inspira en la noció d'*estat social de dret*, i concep aquest estat social com un contrapès enfront del mercat i com una concepció pluralista de la societat.

En aquest sentit, es pot argumentar que la constitucionalització del dret del treball a Espanya és una "transacción entre la derecha civilizada y el socialismo democrático" (Montoya Melgar, 1976, pàg. 81-84).

La Constitució espanyola concep l'acció dels "**grups d'interès**" com a contrapès al poder de l'Estat. A més, la dimensió col·lectiva del treball té una funció compensadora de l'asimetria de poder entre capital i treball (capítol II, títol I: Dels drets fonamentals i de les llibertats públiques, article 28 sobre llibertat

sindical, dret de negociació col·lectiva). Un altre aspecte que enforteix el paper dels sindicats és la "**força vinculant**" (*erga omnes*, article 37.1 i 37.2) de la negociació col·lectiva, de manera que els convenis col·lectius s'apliquen a tots els treballadors (sota el principi d'igualtat i no-discriminació). Aquestes clàusules d'extensió dels convenis col·lectius confereixen un poder important als sindicats i a les organitzacions empresarials signants dels convenis col·lectius, fins i tot més enllà de la seva capacitat de representació en les eleccions sindicals o bé a partir dels seus afiliats.

En altres paraules, els sindicats i els empresaris tenen poder normatiu a partir dels convenis col·lectius, la qual cosa, en certa manera, és una funció jurídica important per a la governabilitat de les relacions laborals.

D'altra banda, els "grups d'interès" són concebuts com a "subjectes polítics", la qual cosa legitima la capacitat que tenen per a intervenir en la concertació de la política econòmica i social, com ho han estat fent mitjançant els pactes socials des de la dècada de 1980. Aquesta funció ha estat, i és avui, una funció important de l'**intercanvi polític**, per a coordinar la política econòmica i legitimar les reformes del mercat de treball i del sistema de pensions, com s'ha demostrat en successius pactes socials.

Així mateix, la Constitució garanteix les llibertats i els drets constitucionals; prova d'això és que les llibertats sindicals només es poden regular per llei, no per decret llei (article 91). Igualment garanteix la llibertat d'empresa en el marc de l'"economia de mercat", i també els drets de participació dels actors socials en les institucions de l'Estat. En aquest sentit es pot dir que la Constitució espanyola consagra la "participació activa" en el marc de la democràcia industrial.

2.4. La negociació col·lectiva a Espanya

El model de negociació col·lectiva a Espanya es caracteritza per tres elements:

1) Primer: per la naturalesa normativa dels convenis col·lectius. Com hem indicat anteriorment, els convenis col·lectius tenen força vinculant, que reconeix la Constitució. Això significa que les condicions pactades en els convenis obliguen els contractes individuals, com es desenvolupa en l'article 3.1. de l'Estatut dels treballadors (ET).

2) Segon: els convenis col·lectius tenen eficàcia general, la qual cosa comporta una extensió automàtica, sense necessitat d'un acte administratiu exprés, de les clàusules pactades al conjunt de les empreses i dels treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu (art. 82.3 ET). Aquest conveni s'aplica tant als afiliats com als no-afiliats als sindicats o a les associacions empresarials. Naturalment, sempre que els signants compleixin les con-

dicions de representativitat (art. 87 ET). (Encara que aquest és un problema de fons de les relacions laborals a Espanya d'acord amb la debilitat i escassa articulació de les associacions empresarials i del teixit industrial de petites empreses.) A més, s'exigeix validesa (art. 90 ET), per a això és necessari publicar-ho per escrit i en el *Butlletí Oficial de l'Estat* que correspongui.

3) Tercer: la ultraactivitat dels convenis col·lectius o pròrroga automàtica del seu contingut normatiu. Una vegada conclòs el termini del conveni, es prorroga si les parts no arriben a un acord o es neguen a una nova negociació. Tret que en l'últim conveni s'hagi establert el contrari, segons es va recollir en la reforma de 1994. La possibilitat de derogar la ultraactivitat dels convenis col·lectius ha estat un punt de discussió important en les reformes laborals de 1994 i 2011.

A més d'aquestes tres característiques bàsiques, la negociació col·lectiva ha estat objecte de debats i reformes. Des de 1979 fins al 2011 la negociació col·lectiva a Espanya ha estat llargament condicionada per diversos factors.

1) En primer lloc, per l'herència del **sistema de relacions laborals del franquisme**; exemple d'això és el predomini dels convenis d'àmbit sectorial-provincial. Encara que una altra manera de veure aquest problema es basa en la forta fragmentació del teixit productiu, l'abundància de petites i petitíssimes empreses amb dificultat d'associació empresarial. Prova d'això és que molts convenis sectorials-provincials els negocien bufets privats d'advocats en representació dels empresaris. Un altre aspecte de l'herència del règim polític franquista és la tendència que la norma pactada tracti de cobrir tots els aspectes de la relació laboral.

2) En segon lloc, un altre aspecte que avui condiona la negociació col·lectiva és la **transformació de les empreses**, entre la qual cosa cal destacar la descentralització de la producció de les grans empreses cap a les petites empreses, la subcontractació, l'externalització de determinades activitats, el teletreball, els falsos treballadors autònoms i els grups d'empreses (Martín Artiles, 1995). Aquests canvis en el tipus d'organització de les empreses planteja noves exigències, com són: la negociació col·lectiva de polígon industrial per a un conjunt de diferents petites empreses, la negociació per a un grup d'empreses, la negociació per a diferents empreses que cohabiten de manera subcontractada en una mateixa gran empresa, etc.

3) En tercer lloc, un altre problema que condiona la negociació col·lectiva actual deriva de la **normativa** mateixa, com és el desenvolupament dels anomenats *acords extraestatutaris*, fets al marge de l'ET.

4) En quart lloc, un altre element condicionant són les contínues exigències empresarials de **flexibilitzar la negociació col·lectiva**, tant en la seva estructura com en els seus continguts. Respecte a l'estructura, el debat s'ha focalitzat

entre la descentralització i la centralització. I respecte als continguts, el debat s'ha focalitzat en l'ampliació dels continguts, per a ampliar-los més enllà dels "acords tarifaris".

2.4.1. Reformes de la negociació col·lectiva

Tots aquests condicionants esmentats anteriorment han estat donant lloc a reformes de la negociació col·lectiva en les dues últimes dècades. En aquest sentit hi ha tres aspectes que cal considerar com a importants.

1) En primer lloc, un punt de discussió (introduït en la reforma laboral de 1994, seguint les orientacions del tractat de Maastricht de 1992) ha estat la **descentralització de la negociació col·lectiva**. La finalitat de la descentralització és aconseguir una suposada flexibilitat més gran per a adequar la regulació de les condicions de treball i els salaris als nivells de productivitat de l'empresa o de l'àmbit funcional, sectorial o local. O bé que el conveni col·lectiu d'empresa pugui modificar el conveni d'àmbit superior, excepte determinades matèries, com es recull en l'article 84 de l'ET. En general, els sindicats han estat poc inclinats a aquesta política de descentralització perquè afebleix la capacitat de cobertura de la negociació col·lectiva de molts treballadors. Per contra, aquests han estat partidaris d'articular la negociació col·lectiva sectorialment (Pérez Infante, 2004). L'estructura de la negociació col·lectiva es pot qualificar de mixta, ni centralitzada ni descentralitzada, la qual cosa segons el parer d'alguns analistes no permet coordinar prou bé la negociació col·lectiva amb els pactes socials i la política macroeconòmica, ni tampoc permet l'ajust microeconòmic en l'àmbit inferior. En tot cas cal assenyalar que la majoria dels treballadors estan coberts per convenis col·lectius d'àmbit provincial-sectorial (55%), els segueixen els convenis sectorials d'àmbit nacional (27%), els convenis d'àmbit autonòmic i els convenis d'empresa (9%), segons les dades del *Butlletí d'Estadístiques Laborals* de 2010.

2) En segon lloc, l'estructura de la negociació col·lectiva ha estat objecte de **discussió i de negociació en l'Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva** (AINC, 1997). En aquest acord es pretenia racionalitzar l'estructura de la negociació col·lectiva amb la finalitat d'evitar-ne l'atomització excessiva, millorar l'articulació entre nivells, ampliar-ne els continguts en matèria d'informació i consulta, i també en matèries de contractació i acomiadament, evitar el bloqueig dels convenis i garantir el compliment dels compromisos adquirits, i també desenvolupar els mitjans de resolució extrajudicial de mediació, conciliació i arbitratge.

3) En tercer lloc, un altre dels canvis importants en la negociació col·lectiva té a veure amb el contingut. Els **continguts tradicionals** han estat els anomenats *acords tarifaris* relatius a salaris i jornada de treball. Però a partir de la reforma de 1994 es desenvolupen nous continguts o "**modernització de les clàusules**" en els convenis, com són els referits a l'organització del temps de treball, la seva anualització i distribució flexible al llarg de l'any per a facilitar l'ajust

Abast de la negociació

La negociació col·lectiva pot preveure aspectes substantius i de procediment. Aquests últims preveuen els mètodes per a interpretar i modificar un acord i per a regular els conflictes que se'n puguin derivar.

Per exemple, un conveni col·lectiu pot acordar la constitució d'una comissió paritària entre representació de l'empresa i representació dels treballadors per a resoldre conflictes d'interpretació del mateix conveni. Els seus principals aspectes substantius són: salaris, temps de treball, ocupació, classificació professional, organització de la feina, prevenció laboral, drets laborals i sindicals.

de les plantilles a les fluctuacions de la demanda de producció; un altre tipus de clàusules són les relacionades amb l'ocupació, en particular la transformació de l'ocupació temporal en estable mitjançant límits a la subcontractació, a l'externalització d'activitats o la limitació del nombre de contractes temporals, entre d'altres (Martín Artiles, 2003). També han estat noves les clàusules relacionades amb les polítiques d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i familiar (Carrasquer; Massó; Martín Artiles, 2007).

2.5. La concertació social i macroeconomia

L'expressió *concertació social*, de vegades denominada *pacte social* o *intercanvi polític*, apareix en la dècada de 1960. La concertació social té per objecte la regulació plural de les condicions d'ocupació i dels procediments per a la seva determinació. A diferència de la negociació col·lectiva, en la concertació social es destaca la intervenció de l'estat, ja no com a ocupador, sinó com a poder públic. Així, es parlarà de **concertació social bipartida** si hi participen una representació de l'Estat, d'una part, i dels sindicats o empresaris, de l'altra; i **concertació social tripartida** en cas de negociacions entre les tres parts. La concertació social està relacionada amb la coordinació de la política laboral amb la política macroeconòmica.

La concertació social també pot ser de caràcter bipartit entre organitzacions empresarials i sindicats. En aquest supòsit és possible que l'estat hi intervingui indirectament, donant suport al procés de concertació i als seus resultats; però també és possible una concertació social sense la presència indirecta de l'estat, com seria el cas en què organitzacions empresarials i sindicats persegueixen acords pels quals es defineixen criteris sobre els quals regir les seves relacions. En general, es pot dir que els acords de concertació social es caracteritzen perquè no són d'aplicació directa. Per això requereixen sia una intervenció posterior de l'estat (habitualment legislant sobre aspectes acordats en la concertació social o mitjançant una dotació especial de fons públics), sia la seva assumpció en acords posteriors de negociació col·lectiva.

Així, doncs, la negociació bipartida entre organitzacions empresarials i sindicats habitualment es considera negociació col·lectiva, però és possible emmarcar-la com a **concertació social**.

La concertació social ha tingut un paper important a Espanya per a afrontar de manera consensuada les crisis econòmiques i les reformes laborals. En la dècada de 1980 han estat importants l'Acord marc interconfederal (1980-1981) per a consolidar el sistema de negociació col·lectiva; posteriorment, l'Acord interconfederal (1983) també va ser important per a acompanyar el procés de reestructuració industrial. L'Acord econòmic i social (1984-1986) també va tenir un paper important per a flexibilitzar el mercat de treball i abordar els reptes de l'economia submergida. En la dècada de 1990 l'Acord interconfederal per

a l'estabilitat en l'ocupació (1997) va contribuir, en certa mesura, a transformar ocupació temporal en estable i al procés de descentralitzar la negociació col·lectiva. En la primera dècada del segle XXI també s'han registrat pactes socials, com l'Acord per a la millora de la competitivitat i l'ocupació (2006) i el 2011 el pacte per a la reforma de les pensions. Els estudiosos solen analitzar els pactes socials o concertació des de les teories neocorporatistes en contraposició a les teories pluralistes.

Sindicats i macroeconomia

"Allí donde los sindicatos tienen una gran implantación, o un alto reconocimiento institucional (por ejemplo en España, donde el nivel de afiliación es bajo pero las normas legales y los votos obtenidos por los sindicatos en los comités de empresa les conceden una elevada representatividad), su acción influye en el funcionamiento global de la economía. Los aspectos más estudiados son los que hacen referencia a su impacto sobre la inflación (aumento de precios), la productividad, el empleo y la distribución de la renta.

En la medida que los salarios constituyen una parte importante de los costes de producción, las variaciones de los salarios pueden tener influencia en los precios. Por añadidura, las políticas empresariales de fijación de precios tienden a considerar los salarios como un elemento de cálculo a tener en cuenta. [...] el salario real depende crucialmente de los salarios [nominales] y los precios. Se considera que los salarios pueden provocar un proceso inflacionista en el caso de que exijan aumentos salariales por encima de los aumentos de productividad, ya que en este caso los empresarios tenderán a responder a estas alzas salariales con nuevas alzas de precios. Si los sindicatos los sindicatos responden a estas alzas con nuevas demandas salariales puede producirse una espiral inflacionaria, caracterizada por un crecimiento explosivo (cada vez mayor) de precios y salarios. Es una situación que se ha producido en algunas ocasiones (a mitad de los setenta), pero que los últimos años no ha tenido lugar. En la mayor parte de los países los sindicatos han aceptado alzas reales de salarios iguales o menores a las de la productividad, facilitando la creciente moderación salarial.

Como a pesar de todo, la inflación sigue constituyendo la preocupación fundamental de los gestores de la política económica, en los últimos años se han desarrollado estudios tendentes a indicar la existencia de algún tipo de relaciones entre los modelos de negociación salarial y las presiones salariales. Estos estudios tienden a coincidir en que existen dos modelos sindicales más favorables al control de la inflación. El primero es el modelo centralizado, en el que la negociación salarial se produce a nivel nacional (como el caso de los pactos sociales que tuvieron lugar en España en el periodo 1977-1984). En estos casos, los sindicatos han propiciado políticas de control de los aumentos salariales que han jugado un papel básico en el control de la inflación. En algunos países donde ha tenido lugar este tipo de políticas, especialmente Austria y Suecia, los sindicatos han obtenido a cambio una importante influencia en la elaboración de la política económica general, conquistando así importantes compensaciones en forma de derechos sociales para los trabajadores. El modelo alternativo lo constituye el de la negociación totalmente descentralizada, empresa por empresa. En este segundo caso, la moderación salarial se ha obtenido por la incapacidad de los sindicatos de obtener alzas salariales en las empresas con poca implantación o con malas condiciones de mercado. En este segundo caso la moderación salarial parece ir asociada a un importante aumento de las desigualdades, tal como se constata en los casos norteamericano o británico. Con todo, el debate no está concluido porque existen fuertes dudas a la hora de clasificar los distintos modelos sindicales según el grado de centralización.

El segundo aspecto discutido es el de la productividad. Para los neoliberales la acción de los sindicatos, al imponer normas y limitaciones a la actuación empresarial, frena los aumentos de productividad. Pero existen otros muchos autores que señalan que la presencia de los sindicatos promueve los aumentos de productividad directamente, la mejora del ambiente social que genera un sistema social más justo favorece la cooperación y la productividad, e indirectamente, las mejoras laborales obtenidas por los sindicatos inducen a las empresas a introducir innovaciones tecno-organizativas que aumentan la productividad. Por ejemplo de países como Suecia o Alemania, con fuerte implantación sindical, parece abonar esta segunda tesis.

El mismo tipo de controversia tiene lugar respecto a su incidencia sobre el empleo. Para los neoliberales, los mayores costes salariales que provoca la acción sindical tiene el efecto de provocar menos empleo. En cambio para la corriente postkeynesiana, las alzas salariales y las demandas sociales influyen positivamente sobre el empleo al posibilitar un aumento de la demanda. Cabe subrayar que la última década, caracterizada en casi

todas partes por un debilitamiento de la acción sindical, ha presenciado un nivel de desempleo elevado, lo que es más congruente con esta última opinión.

En la medida que los sindicatos participan en la determinación de salarios, influyen en la distribución de la renta. [...] la intervención salarial en la fijación de los salarios individuales tiene un efecto moderado, pero positivo, en la reducción de las diferencias salariales, al eliminar los casos más flagrantes de discriminación salarial y al racionalizar el resto de diferencias salariales. En el plano macroeconómico las demandas salariales influyen en la distribución de la renta entre salarios y beneficios. Hasta la década de los setenta fue habitual el criterio de pactar aumentos salariales iguales al aumento de la productividad más el aumento de precios lo [que] deja inalterada la distribución de la renta. Conviene puntualizar que esta ha sido mucho más profunda allí donde ha predominado una negociación descentralizada y un mayor debilitamiento sindical. En fin, vale también indicar que los sindicatos influyen indirectamente sobre la distribución de la renta al presionar al sector público para que este realice políticas progresistas de gasto público e impuestos que tienen efectos compensadores de las desigualdades sociales."

Albert Recio (1997). *Trabajo, personas y mercado* (pàg. 202-204). Madrid-Barcelona: Fuhem-Icaria.

2.6. Debat: neocorporatisme i pluralisme liberal

El debat entre pluralisme liberal i neocorporatisme té una importància especial en el procés de convergència europea i en l'estratègia dels actors d'àmbit europeu. Els principals elements de la polarització del debat entre pluralisme liberal i neocorporatisme són:

1) Pluralisme liberal

D'una banda, l'opció estratègica del pluralisme liberal es defineix com:

Un sistema d'intermediació d'interessos en el qual les unitats de negociació s'organitzen en diferents categories. Aquestes unitats són competitives, no estan jerarquitzades i competeixen entre elles.

El caràcter voluntarista es fonamenta en el fet que la negociació depèn de la voluntat i del reconeixement de les parts. Aquesta tradició de les relacions laborals es caracteritza per la forta autonomia de les parts en l'autoregulació, i també per l'existència d'un sistema de negociació col·lectiva molt descentralitzat. El pluralisme liberal se sol representar i argumentar políticament per l'experiència anglosaxona, particularment la nord-americana i britànica. Avui, a afectes del debat sobre les estratègies polítiques, el model pluralista-voluntarista nord-americà i britànic, ofereix una sèrie de receptes basades en una orientació microeconòmica (per mitjà de la descentralització de la negociació col·lectiva) com una manera de **flexibilitzar** les relacions laborals. Així aquest model inspira l'argumentació d'amplis sectors empresarials i liberals des de la dècada de 1980 (i té un cert pes en les recomanacions i directives de la Unió Europea).

2) Neocorporatisme

D'altra banda, l'opció del neocorporatisme, es defineix com:

Un sistema d'intermediació d'interessos constituïts en un nombre reduït d'organitzacions, la qual cosa afavoreix la negociació centralitzada i la interlocució amb l'Estat, el qual té un paper central com a coordinador de la política macroeconòmica, com hem vist anteriorment.

El neocorporatisme es basa en l'experiència escandinava i germànica. El neocorporatisme es nodreix d'altres tradicions ideològiques, on tenen més pes els valors de justícia social, equitat, cohesió social i altres valors d'origen comunitari. En el debat polític i estratègic de la convergència europea, aquesta línia argumental es basa particularment en el model de relacions laborals alemany, fortament juridificat i emparat en el principi constitucional d'"**economia social de mercat**".

Una coordinació neocorporatista molt centralitzada probablement harmonitzarà les millores salarials generals (tant dels de dins com dels de fora) amb les restriccions imposades pel marc i el cicle econòmic. La centralització de les estructures sindicals i la coordinació de la política macroeconòmica a partir de pactes socials semblen ser més capaces de sustentar la igualtat salarial, els drets laborals i els drets socials sense patir els efectes adversos de la desocupació i de la inflació, com posa en relleu l'experiència dels països escandinaus en les últimes dècades. Fins i tot, en aquests països nòrdics no es manifesta el declivi de l'afiliació sindical, al contrari, fins i tot augmenta.

3) Coordinació política salarial

En l'àmbit de la Unió Europea es poden distingir quatre tipus de coordinació de la política salarial i la política econòmica.

- Un primer model és la dels països que tenen un sistema centralitzat de negociació per a coordinar la política salarial; amb aquest sistema s'estableixen les línies generals per a guiar la negociació dels salaris a escala sectorial, local i d'empresa. Aquesta coordinació centralitzada dels salaris es registra a Àustria, Bèlgica, Alemanya, Espanya, Grècia, Holanda, Itàlia i Noruega. En el cas d'Espanya aquest sistema centralitzat (des del 2002 fins al 2012, excepte el 2009) s'ha implantat per a facilitar l'entrada en vigor de l'euro i controlar la inflació.
- Un segon model el constitueixen els països que tenen un sistema coordinat de fixació de salaris en l'àmbit del sector d'activitat, que al seu torn imposa uns marges delimitats a la negociació local i d'empresa (Dinamarca i Suècia).
- El tercer model el constitueixen els països que tenen un sistema mixt de negociació sectorial, local i d'empresa, amb una governabilitat feble sobre el comportament dels salaris (França i Hongria). I, finalment, el quart model el constitueixen els països amb un sistema de negociació molt frag-

mentat i sense capacitat de coordinació dels salaris, com el Regne Unit, Polònia i Lituània.

Taula 3

Coordinació política salarial														
Àustria	Bèlgica	Alemanya	Dinamarca	Espanya	França	Grècia	Holanda	Itàlia	Polònia	Regne Unit	Hongria	Txèquia	Suècia	Noruega
4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	1	2	2	3	4

5 = Economia amb àmplia coordinació de la negociació col·lectiva, basada en una important capacitat d'aplicació dels acords negociats centralment, o bé en una capacitat del govern per a imposar els salaris en l'àmbit del sector i de l'empresa.

4 = Negociació coordinada a escala d'indústria i en l'àmbit general: a) les organitzacions sindicals i empresarials negocien centralment acords que estableixen guies generals, o bé b) les organitzacions sindicals i empresarials fixen patrons generals de negociació que després es desenvolupen en els convenis sectorials i d'empresa.

3 = Negociació col·lectiva sense patrons regulars per a fixar els salaris, escassa implicació de les organitzacions confederals dels sindicats i empresaris i llibertat de negociació limitada en l'àmbit de l'empresa.

2 = Mixta o d'indústria: negociació en l'àmbit de l'empresa, però amb escassa obligatorietat d'aplicació dels convenis sectorials.

1 = Negociació col·lectiva en l'àmbit de l'empresa, model fragmentat i no articulat entre nivells.

Dos casos exemplars

Estructura de la negociació col·lectiva a la Gran Bretanya i a Alemanya

Per exemple, a la Gran Bretanya, l'estructura de la negociació col·lectiva està molt descentralitzada com a conseqüència de la tradició i el costum de negociar a escala de taller i de centre de treball. La dinàmica d'aquesta negociació s'ha caracteritzat per un doble procés associat al sindicalisme paral·lel. D'una banda, el procés formal de negociació a escala de ram o sector de producció i, d'una altra banda, el procés informal i continu de negociació quant a llocs de treball, tallers i centres de producció. Aquest procés informal és estimulat per l'activisme i la militància dels delegats sindicals, la qual cosa comporta una conflictivitat intermitent i una pressió constant generadora d'inflació (a causa de l'elevació contínua dels salaris per falta d'acords de nivell superior). Encara que cap a finals de la dècada de 1960 la negociació col·lectiva puja un graó: del nivell de taller i de planta passa al nivell d'empresa i fins i tot sectorial en el sector públic.

Podem col·legir que la negociació col·lectiva no està articulada, en molts casos hi ha superposició, especialment en el sector privat. La novetat més interessant dels últims anys és la creixent importància sobre acords de procediment, fonamentalment en matèries com l'acomiadament i la reestructuració. Mentre que els acords substantius se centren en les matèries salarials i de condicions de treball tradicionals. D'acord amb la tradició sindical adversària, rarament es negocien decisions estratègiques, com ara plans d'inversió, innovació tecnològica i noves formes d'organització de la feina. Per tant, el camp de negociació apareix més restringit que en altres països europeus, la qual cosa ha fet caracteritzar la negociació col·lectiva britànica com: "una illa de regulació conjunta en un mar de decisions empresarials de caràcter unilateral" (Michel Terry (1991). *Glossary of Industrial Relation in UK* (pàg. 17). European Foundation).

Estructura de la negociació col·lectiva a Alemanya

Per contra, a Alemanya l'estructura de la negociació col·lectiva està molt més centralitzada que a la Gran Bretanya i està regulada per llei. Encara que des de la dècada de 1980 s'ha registrat un procés de descentralització de la negociació col·lectiva, no té el mateix significat que el cas britànic. La descentralització a Alemanya ha donat lloc a un model de "descentralització coordinada". I això significa que la negociació col·lectiva és sectorial i articulada a escala de *land*, però també en l'àmbit de l'empresa. La denominació de *conveni col·lectiu* està reservada al sector, on es fixen els límits de les condicions generals i es deixen certes matèries obertes (clàusules obertes), per a acordar en l'àmbit de l'empresa, que nominalment només poden aconseguir "acords de treball". En altres paraules, en l'àmbit de l'empresa es poden aconseguir acords suplementaris i molt més específics d'acord amb la situació econòmica de l'empresa. Aquesta estructura sectorial i centralitzada de la ne-

gociació col·lectiva és possible perquè els sindicats i les associacions empresarials també estan articulats (Hoffman i altres, 1998).

Resum

En el cas britànic la descentralització i orientació de la negociació col·lectiva cap al nivell micro té avantatges i inconvenients. L'avantatge és que permet una orientació microeconòmica, un ajust dels salaris d'acord amb la situació específica de cada empresa. L'inconvenient és que dificulta la coordinació de la política macroeconòmica perquè l'estructura descentralitzada i la fragmentació sindical dificulta la formulació de pactes socials i d'intercanvi polític entre moderació salarial i creació d'ocupació, tal com es fa als països escandinaus de corporatisme fort. Tant la Confederació d'Indústries Britàniques (CBI) com el Trade Union Congress (TUC) no intervenen en la negociació col·lectiva. Encara que sí participen en les institucions tripartides i representen les empreses i els sindicats, respectivament, davant el govern, però exerceixen més aviat les funcions de *lobby*. Amb tot, no es pot parlar d'estructura neocorporatista en el cas britànic, la influència dels actors socials és indirecta. Per exemple, a partir d'informes pactats en organismes tripartits com el Consell General (NECD) sobre l'increment dels salaris i els objectius d'inflació.

Taula 4. Pols del debat pluralisme voluntarista liberal enfront d'economies coordinades

	Pluralisme liberal	Economies coordinades: tripartisme i neocorporatisme
Orientació	<ul style="list-style-type: none"> • Microeconòmica. • El mercat institució coordinació. • Negociació col·lectiva descentralitzada. • Estructures sindicals i empresarials descentralitzades. • Sindicalisme econòmic (<i>bussines unionism</i>). • Escassa intervenció de l'estat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Macroeconòmica. • Pactes socials i coordinació política econòmica. • Negociació col·lectiva centralitzada. • Estructures sindicals i empresarials centralitzades. • Sindicalisme de "control" o concertació. • Intervenció de l'estat: tripartisme.
Avantatges	<ul style="list-style-type: none"> • Velocitat d'ajust. • Ajust segons situació de productivitat i competitivitat concreta de cada empresa. • Dinamisme de creació d'ocupació: rotació d'ocupació. • Flexibilitat quantitativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cohesió social. • Projecte igualitari. • Estat del benestar. • Conflictivitat "organitzada". • Flexibilitat qualitativa.
Inconvenients	<ul style="list-style-type: none"> • Desigualtat social. • Precarietat de l'ocupació. • Riscos de conflictivitat intermitent (no organitzada). • Riscos d'inflació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lentitud en prendre decisions: "rigideses institucionals". • Riscos d'excessiva reglamentació i burocràcia.

Font: H. D. Köhler; A. Martín Artiles (2006). *Manual para la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicacions.

A Alemanya, la tradició tripartida i l'estructura del corporatisme de tipus mitjà representa una articulació més gran de les organitzacions sindicals i empresarials a escala sectorial. Aquesta articulació facilita la coordinació de la negociació col·lectiva amb els objectius de política macroeconòmica. Aquest model comporta avantatges com, per exemple, un control més gran de la inflació, menys conflictivitat (conflictivitat organitzada), i també més cohesió social en línia amb un projecte social igualitarista. Per contra, implica certs desavantatges en matèria de flexibilitat, com és més lentitud en els processos de presa de decisions, a causa de la reglamentació del tripartisme i al pes més gran de la burocràcia. Aquest model comporta certs riscos per a la competitivitat de

les empreses en el marc de la globalització econòmica, particularment el risc es basa en els costos laborals comparats, que afecten el sector exportador de la seva economia.

3. Actors socials: sindicats, empresaris i estat

En aquest apartat estudiem el paper dels tres actors socials formals en el sistema de relacions laborals:

- els sindicats i la seva tipologia,
- les associacions empresarials, i
- l'estat.

En les relacions laborals també hi ha relacions informals individuals.

3.1. Definicions

En primer lloc, abordem els diferents **tipus de sindicalisme** en funció de les seves formes d'organització, tipus d'acció i corrents ideològics. Així mateix, un altre objectiu és oferir una visió de les transformacions recents del sindicalisme i dels seus objectius estratègics en el procés de convergència de les relacions laborals a Europa.

En efecte, l'estudi del sindicalisme requereix una classificació en funció de diferents criteris, com són, en primer lloc, els seus propis criteris d'organització segons les diferents etapes històriques de la industrialització, així podem distingir sindicats d'ofici, industrial general i d'empresa. En segon lloc, també és tradicional en les investigacions sociològiques distingir tipus de sindicats segons les maneres d'acció, com poden ser les accions d'oposició, adversària i de control. I, en tercer lloc, també és habitual la utilització dels tipus de representativitat per a distingir el món complex i variat dels sindicats. Els tipus de representació en l'àmbit de l'empresa o del centre de treball també han merescut atenció per a establir classificacions dels òrgans de representació; així, podem parlar d'*òrgans de base sindical*, de *tipus inclusiu* i *general*.

Taula 5. Tipus de sindicalisme

Tipus	Context
Tipus de sindicats segons organització: <ul style="list-style-type: none"> • Sindicalisme d'ofici. • Sindicalisme industrial general. • Sindicalisme d'empresa. 	Segle XVII-principis. Segle XX. Segle XXI, taylorisme-fordisme. Microcorporatisme japonès.
Tipus de sindicats segons acció: <ul style="list-style-type: none"> • Sindicalisme oposició. • Sindicalisme adversari. • Sindicalisme de control. 	Sindicalisme revolucionari, fins a 1930. Tradició britànica. Tradició socialdemòcrata germànica i escandinava.
Tipus de representativitat: <ul style="list-style-type: none"> • Pluralista fort. • Pluralista mitjana. • Unitària-corporatista. 	Model pluralista-voluntarista britànic. Model de sindicalisme llatí. Model neocorporatista germànic i escandinau.

Tipus	Context
Tipus de representativitat a l'empresa: <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de base sindical. • Sistema inclusiu. • Sistemes de pluralisme mitjà. 	Model pluralista-voluntarista britànic i danès. Model neocorporatista germànic. Àrea llatina.

Històricament, els sindicats han estat un moviment social de defensa econòmica dels treballadors, però també han estat moviments d'impugnació de l'ordre social general. En aquest sentit, l'origen dels sindicats està associat a una resposta moral a la misèria i a l'arbitrarietat en les relacions de treball. Però, a més de ser un moviment social, els sindicats també es poden definir com una estructura de control compensadora, que restringeix i limita el poder empresarial.

Un sindicat és bàsicament un instrument i un mitjà de poder col·lectiu per a controlar les condicions d'ocupació; es tracta, doncs, d'una organització que a partir de l'acció i del dret col·lectiu tracta de compensar l'asimetria dels individus enfront del contracte de treball.

El sindicalisme no limita la seva acció només en el si de l'empresa; també hi actua fora, es coordina amb els treballadors d'altres empreses i actua al territori. Per tant, exerceix pressió sobre altres organitzacions i institucions socials.

3.1.1. Tipus de sindicalisme

Per què hi ha diferents tipus de sindicats? Per què hi ha diferents estils d'acció sindical? Hi ha dues respostes complementàries a aquestes interrogants.

- La primera explicació consisteix a assenyalar que la diversitat es deu al pes de les estructures que condicionen les maneres d'organització i limiten l'acció sindical. Per *estructura* s'entén el tipus d'economia, la divisió del treball, el tipus i grandària d'empreses com a factors que influeixen en la concentració de la força de treball i, per tant, en la capacitat d'associació i comunicació dels treballadors. Un altre element estructural és el marc jurídic, que ofereix garanties i drets que influeixen en la conducta sindical i en la propensió dels treballadors a afiliar-se.
- La segona explicació subratlla el fet que la diversitat es deu a raons històriques, tradicions i costums culturals, que comporta la formació de diferents corrents ideològics, diferents tipus i estratègies d'acció, i també estils de negociació i conflicte diferenciats. En poques paraules, el sindicalisme és multiforme i divers (Poole, 1993).

Però totes les formes de sindicalisme tenen un tret en comú:

Els moviments socials

Els moviments socials constitueixen "desafíos colectivos planteados por personas que comparten objetivos comunes y solidaridad en una interacción mantenida con las elites, los oponentes y las autoridades".

S. Torrow (1994). *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza Editorial.

Trade Union Congress

Els sindicats britànics són els més antics d'Europa. El Trade Union Congress (TUC) va néixer el 18???. El TUC va crear el Partit Laborista per a influir en el Parlament.

són organitzacions d'assalariats que tracten d'aconseguir un contrapès en l'asimetria de poder entre capital i treball.

La classificació dels sindicats se sol fer d'acord amb diferents criteris, com són el **tipus d'organització**, el **tipus d'acció** i la **ideologia**.

Tipus de sindicats segons característiques d'organització

En la bibliografia especialitzada se solen trobar tres tipus de sindicalisme segons criteris d'organització: **ofici**, **general industrial** i **d'empresa**.

1) Sindicalisme d'ofici

El primer sindicalisme que coneixem és el d'oficis, l'origen del qual es remunta al segle XVIII i sorgeix com a societat professional a partir dels grups informals de determinats oficis. Aquestes associacions professionals exercien, en molts casos, el control unilateral, la qual cosa comportava aleshores que aquell tipus de sindicat determinava les regles de l'ofici i el salari al mateix temps que es comprometia moralment amb la qualitat del producte. En suma, es tractava d'un sindicalisme exclusiu, representatiu del que s'ha anomenat l'*aristocràcia obrera* diferenciada de la resta de la classe treballadora sense ofici. Però cap a finals del segle XIX i principis del segle XX el fort moviment de racionalització del treball, que es plasma en l'organització taylorista, posarà fi a poc a poc l'ofici. La divisió tècnica del treball, la descomposició i fragmentació de les tasques, la simplificació de les tasques i l'automatització de processos aniran posant fi al perfil professional dels oficis, al seu poder i al sindicalisme d'oficis. Avui només queden vestigis d'aquest tipus de sindicalisme.

2) Sindicalisme industrial general

El sindicalisme general és en certa manera una de les implicacions institucionals i socials del procés de racionalització del treball que ha marcat la història laboral del segle XX. Aquesta racionalització forma part d'un procés ineluctable lligat a la lògica del mateix capitalisme (rendibilitat del capital) i ha representat un procés de destrucció dels oficis tradicionals mitjançant la divisió i fragmentació de les tasques, que ha pres la seva expressió més severa i despietada en l'organització taylorista de la feina. La racionalització ha comportat sotmetre el treball a la disciplina de fàbrica, a l'establiment de pautes de control normades i prescrites de les tasques. En aquest sentit es pot dir que la disciplina de fàbrica descansa sobre bases racionals: mètode de càlcul, mesurament del rendiment, control de treball i predicció amb pretensions d'organització científica del treball.

No obstant això, des de les primeres dècades del segle XX la racionalització taylorista ha propiciat la reducció de costos per unitat de producte, l'economia de temps, la producció en massa, a més de la reducció dels temps d'aprenentatge professional, la simplificació de les tasques i la ràpida incorporació de força de treball (de procedència rural sense coneixements professionals). Així mateix, la racionalització del treball ha contribuït al gigantisme industrial i a l'emergència de la gran empresa com a organització complexa, la qual cosa, al seu torn, ha afavorit la concentració de la força de treball en un espai determinat, l'emergència de l'obrer-massa, la formació d'interessos col·lectius basats en una mateixa experiència material i una mateixa consciència col·lectiva com a base del sindicalisme general.

D'altra banda, un altre fet que ha contribuït a reforçar el paper i les funcions del sindicalisme general ha estat el sistema de fixació del salari vinculat a l'estandardització de la producció taylorista. En efecte, la classificació i homogeneïtzació de les categories professionals (representada per l'obrer-massa desqualificat) i la similitud de condicions de treball comportaran també l'estandardització i burocratització dels sistemes de fixació del salari. El nou procediment de remuneració comportarà un tractament més o menys homogeni en la gestió de la força de treball a les grans empreses industrials al llarg del segle XX. L'empresariat necessitarà comptar amb un interlocutor col·lectiu per a gestionar les relacions laborals, la qual cosa afavorirà el reconeixement dels sindicats. Després de llargues lluites, el sindicalisme veurà reconegut el dret de negociació col·lectiva com a institució per a regularitzar les condicions de treball. En poques paraules, el sindicalisme general com a organització de masses és una derivació del procés de racionalització i burocratització del treball.

Les clàusules de taller tancat

Durant el mandat de Margaret Thatcher van ser prohibides les clàusules de taller tancat (*closed shop*) que restringia la contractació dels no afiliats. El govern neoliberal va dur a terme una ofensa que va erosionar seriosament el poder dels sindicats britànics entre 1979 i 1990.

Sindicats francesos

Confederació General de Treballadors (CGT), va néixer el 1906. Orientació anarquista i posteriorment comunista.

Confederació Francesa Democràtica de Treballadors (CFDT). Orientació socialista. Escissió en la dècada de 1960 del sindicat cristià Confederació Francesa de Treballadors Cristians (CFTC).

Força POuvriere (FO). Reformista i anticomunista.

Federació d'Educació Nacional (FEN). Sindicat corporatista.

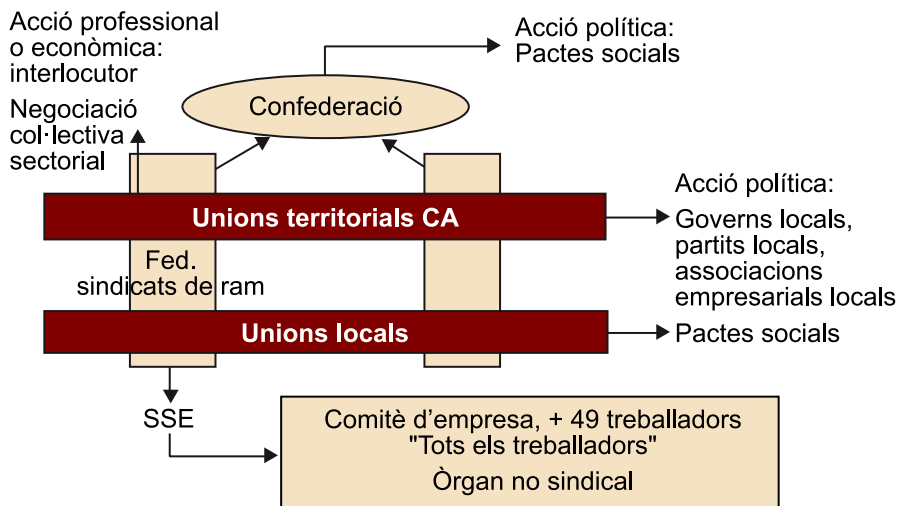
Confederació General de Quadres (CGC). Sindicat corporatista de quadres i comandaments intermedis.

Avui, el sindicalisme industrial general es pot classificar en dos tipus: l'anglosaxó i el continental.

L'anglosaxó o britànic es caracteritza per una forta herència del sindicalisme d'ofici i, en certa manera, avui és una forma d'organització i acció arcaica; mentre que en el continental, particularment l'alemany representa una forma més moderna d'organització i d'acció.

L'estructura dels sindicats de tipus general confederal es caracteritza per l'existència d'una autoritat centralitzada en la confederació que agrupa la representació de les unions territorials i les federacions o sindicats de branca. la confederació té un òrgan executiu per al seguiment de les tasques quotidianes i la direcció del sindicat: la Comissió Executiva. La Comissió Executiva dirigeix l'activitat sindical i és l'interlocutor "polític" amb el govern i amb les cúpules empresarials. Les federacions o els sindicats de branca constitueixen l'organització vertical que articula a diferents nivells l'acció col·lectiva. La connexió de l'acció sindical entre la federació i l'empresa la desenvolupa la Secció Sindical de l'empresa. L'orientació de l'acció sindical a l'empresa és de tipus "econòmic" (salaris, ocupació, condicions de treball, etc.), la qual cosa la diferencia de l'orientació de l'acció a escala territorial, que es pot definir com a més "política". La unió territorial agrupa tots els afiliats d'un territori determinat.

Organització dels sindicats



Quines són les funcions actuals dels sindicats?

El paper que ha tingut i encara té avui el sindicalisme el resumeix Richard Hyman (1997) d'acord amb quatre preguntes: quins interessos representa? Quins són els interessos prioritaris? Com s'organitzen els sindicats? I què significa avui la crisi de solidaritat?

1) Quins interessos representa? En la majoria dels països el sindicalisme ha aparegut històricament lligat als treballadors qualificats, com ho va ser, en l'últim terç del segle XIX fins a principis del segle XX, el sindicalisme d'ofici, denominat també *sindicalisme de l'aristocràcia obrera*. Però al llarg del segle XX, el sindicalisme de masses ha constituït la forma de representació col·lectiva dels treballadors no qualificats. L'organització del treball taylorista ha possibilitat l'expansió del sindicalisme, que per mitjà de l'acció col·lectiva ha anat guanyant drets i garanties laborals. Aquest tipus de sindicalisme de masses és el que ha estat influït per ideologies com l'anarquisme, el socialisme i el co-

munisme. Aquestes ideologies han proporcionat arguments per a influir en la seva acció i estendre-la cap a altres col·lectius perifèrics, no directament vinculats amb la feina, com pot ser el cas de les polítiques socials.

2) Quins han estat els interessos prioritaris? Els interessos prioritaris del sindicalisme de masses es resumeixen entorn de l'ocupació fixa, estable i situada en grans empreses, encara que cal fer algunes matisacions i jerarquitització de les prioritats. En aquest sentit, les prioritats segueixen l'ordre següent:

a) Pa i mantega, amb aquesta consigna es fa referència a la prioritat dels salaris i del seu poder adquisitiu, que ha constituït en tots els països una qüestió prioritària en les reivindicacions del sindicalisme.

b) El segueixen els drets laborals, la finalitat dels quals és posar límits al poder i a l'autoritat arbitrària dels empresaris.

c) L'aprenentatge, la formació i la carrera professional han ocupat també un lloc important.

d) La demanda de regulació pública a l'estat a partir de la política social i de la intervenció macroeconòmica (fins i tot reclamació de mesures econòmiques proteccionistes enfront de la competència estrangera) ha constituït un tema important que transcendeix l'àmbit estricte i reduït de les empreses. Aquestes demandes han comportat una significació política de la reivindicació i de l'acció sindical.

e) Finalment, el medi ambient i el desenvolupament sostenible constitueixen un nou tema reclamat recentment pels sindicats.

En el període que va des de la dècada de 1950 fins a gairebé finals de la dècada de 1980, es pot considerar d'hegemonia del sistema de relacions industrials tradicional. Durant aquest període es pot considerar que la negociació col·lectiva ha estat el procediment de regulació del mercat de treball. La consolidació de la posició dels sindicats i el creixement de la seva afiliació tenen una correlació amb la creació d'ocupació i la millora del poder adquisitiu dels salaris durant un llarg període de creixement econòmic.

3) Com s'organitzen els sindicats? En general, al continent europeu els sindicats tenen una doble estructura: una d'horitzontal, basada en el territori i en la unió intersectorial, la qual cosa comporta una orientació més general, perquè es representen tots els treballadors d'un territori, la qual cosa al seu torn comporta dotar de caràcter polític a la seva orientació. I una altra estructura vertical: per sectors d'activitat vinculats a qüestions més directes amb la feina, com ara salari, contractes de treball, condicions de treball, seguretat i higiene i altres matèries. L'estructura vertical, coneguda com a *federació o sindicat de*

branca o de categoria, connecta amb la representació dels afiliats en l'àmbit de l'empresa: la secció sindical. Mentre que el comitè d'empresa és un òrgan independent en el qual habitualment estan representats tots els treballadors.

Les relacions entre aquestes dues estructures, horitzontal i vertical, són moltes vegades complexes i de vegades conflictives entre elles. A més, la dinàmica de la mateixa acció sindical resulta relativament contradictòria. D'una banda, recorre a la mobilització i al conflicte i, de l'altra, necessita l'acord, la concertació i el compromís. La dinàmica sindical consisteix en una dinàmica contínua entre el conflicte i el pacte per a gestionar el descontent.

4) Què significa la crisi de solidaritat? La solidaritat està vinculada a l'agregació d'interessos. Aquesta agregació d'interessos ha estat essencial per a l'acció col·lectiva, especialment el fordisme ha propiciat una certa homogeneïtzació en les condicions de treball i, per tant, ha contribuït a facilitar l'agregació d'interessos durant les dècades de 1960 i 1970. Històricament, la gran empresa industrial i la concentració d'aquesta empresa en determinats àrees ha donat lloc al gigantisme industrial que ha facilitat l'agregació i harmonització d'interessos entre diferents col·lectius de treballadors, les condicions de treball dels quals no han estat gaire diferents ni distants en els anys de l'expansió industrial en les dècades de 1970 i 1980. A aquests anys correspon l'expansió de l'afiliació sindical, la millora de les condicions de vida i l'extensió dels drets socials.

No obstant això, les transformacions del sistema productiu en la dècada de 1980 ens torna a fer revisar el sentit de les preguntes anteriors. Quins interessos representen avui els sindicats, el dels treballadors de la gran empresa o el de les petites? Representen els sindicats els interessos dels qui tenen feina (*insiders* o de dins), o també els interessos dels aturats i dels qui treballen a les petites empreses (*outsiders* o de fora)?

Sindicats espanyols

CCOO va néixer el 1960 com a moviment espontani de fàbrica, a l'empara de la Llei de convenis de 1958. Des dels seus inicis va estar molt influenciada per l'Oposició Sindical Comunista (OSO), però també els seus inicis van ser plurals, amb important influència de moviments cristians progressistes.

USO va néixer el 1961, de la mà de moviments cristians progressistes influïts per la CFDT francesa i posteriorment per la CISL italiana.

UGT és el sindicat més antic, va néixer el 1899 a Barcelona i va ser fundada pel PSOE.

ELA/STV és un sindicat basc de l'àmbit del PNB.

CIG, sindicat nacionalista gallec.

CGT és un sindicat anarquista, escissió de la CNT.

3.1.2. Representació i representativitat sindical a Europa

El Comitè de Llibertat Sindical de l'Organització Internacional del Treball aplica uns criteris universals per al reconeixement dels sindicats, garantir la democràcia i evitar la discriminació sindical. Aquests criteris són: el nombre d'afiliats, el nombre de cotitzadors i l'audiència electoral. No obstant això, aquests criteris són de vegades insuficients per a analitzar la situació de cada país. La representativitat s'ha de definir en funció de les relacions institucionals, de les condicions dels actors socials i de la situació socioeconòmica. Per tant, el que estem suggerint és que la idea de representació és diferent de la representativitat. Aquesta segona és més complexa, és una construcció social feta en un determinat context polític, econòmic i social.

1) Concepte de *representació*

En la bibliografia especialitzada el concepte de *representació* apareix en general lligat a tres criteris:

- a) El **criteri associatiu**, que es basa en el còmput del nombre d'afiliats sindicals.
- b) El **criteri d'audiència electoral**, que es basa en els principis de la democràcia i la proporcionalitat: l'elecció de delegats com a representants de personal, com, per exemple, l'elecció de delegats de comitès d'empresa.
- c) El **criteri juridicoorganitzatiu**, en termes de poder social.

2) Concepte de *representativitat*

El concepte de *representativitat* sorgeix en el context històric de la dècada de 1920, en què creixen i s'estructuren les organitzacions sindicals. Llavors es plantejaven els problemes de concentració i competència entre les diferents organitzacions sindicals, de lluita ideològica i política entre els diferents grups. Les primeres referències a la idea de representativitat sindical apareixen en el tractat de Versalles el 1919 (article 389), mitjançant el qual també es crea la mateixa OIT. La noció de *representativitat* s'anirà configurant històricament com una fórmula de transacció entre el principi de llibertat sindical, que porta implícita la idea de pluralitat, i la protecció de l'interès col·lectiu d'una professió o d'una activitat per les organitzacions sindicals.

L'evolució del concepte de *representativitat* ha afavorit el creixent paper politicoinstitucional dels sindicats. Els sindicats han passat històricament des de la representació d'afiliats fins a la noció de *representativitat*. Amb això, la representativitat fa al·lusió al fet que l'acció del sindicat és general, per a tots els treballadors i no únicament per als mateixos afiliats en sentit estricte. Aquest sentit de la representativitat general té com a funció aconseguir l'eficàcia dels

convenis col·lectius, dels pactes socials i de la concertació. També té com a funció la mediació en el control de la conflictivitat i de la governabilitat. Per tant, aquestes funcions requereixen un plus de representativitat.

3) Plus de representativitat

El plus de representativitat suposa que les autoritats públiques han de concedir un plus de poder institucional a les organitzacions millor preparades perquè facin d'intermediàries al mercat laboral. Aquest plus de poder és un mecanisme de selecció institucional necessari per a poder determinar la participació en les instàncies públiques, en la negociació col·lectiva i a l'empresa. Aquest plus també és necessari per a la concessió d'altres recursos públics, com immobles i ajudes financeres. En poques paraules, a l'Europa occidental la noció de *representació*, considerada a partir del nombre d'associats, va perdent pes al llarg del segle XX, en la mesura que el sindicalisme va desbordant la defensa dels interessos restringits o privats dels seus afiliats i passa a participar en l'esfera pública i en les institucions de l'estat. En conseqüència, el trànsit de la representació a la representativitat va acompanyat d'un procés de selecció i concentració de la pluralitat de sindicats. En poques paraules, la representativitat és una construcció social.

4) La construcció social de la representativitat

La representativitat és una construcció social, que es produeix segons les condicions associatives, la dinàmica dels fets (com pot ser la unitat d'acció sindical) i les condicions de l'estructura econòmica (com, per exemple, l'existència d'un teixit de grans empreses, que afavoreixen l'associació o, per contra, de petites empreses, que dificulten l'afiliació sindical). També la construcció social de la representativitat es pot derivar d'acords polítics i institucionals. És a dir, la representativitat depèn de les definicions pactades explícitament o implícitament en els diferents contextos polítics, econòmics i socials. La noció de *representativitat* s'insereix en l'ordenament jurídic i en el quadre socioeconòmic de cada país, cosa que fa necessari tenir en compte els elements següents:

5) Pluralisme enfront d'unitat

El primer element és l'estructura del moviment sindical i el seu caràcter unitari o pluralista; així podem distingir tradicions sindicals de pluralisme fort, com la britànica, de pluralisme mitjà, com la llatina i la tradició unitària-corporatista germànica i escandinava. El segon element són les relacions entre partits polítics i sindicats, la influència del partit sobre el sindicat o bé l'autonomia del sindicalisme respecte al conjunt del quadre de partits polítics, cosa que ens pot donar compte de l'existència d'aliances interclassistes, xarxes de relacions socials i de la influència política sobre les bases de representació social. I el nivell

Sindicats portuguesos

CGTP-IN (Confederació General de Treballadors Portuguesos-Intersindical). Orientació comunista i cristiana de base (Base FUT). UGT (Unió General de Treballadors Portuguesos). Socialista i socialdemòcrata.

d'acció dels sindicats i organitzacions empresarials (centre de treball, empresa, local, sectorial, nacional, internacional, etc.), la qual cosa, al seu torn, està relacionada amb l'estructura del teixit productiu i les grandàries de les empreses.

Comptat i debatut, el concepte de *representativitat* és dinàmic, és una construcció social que varia al llarg del temps, d'acord amb les variacions estructurals de l'economia o les variacions en els àmbits socials i polítics. Per tant, no es pot parlar de representativitat sindical només en funció del nombre d'afiliats o adherents.

Taula 6. Estructures de la representació dels treballadors a les empreses i als centres de treball

Dominant	Secundari
Sistema inclusiu: AL: Betriebsrat AU: Betrisbrat ES: comité de empresa IT: consiglio di fabbrica (RSU) PB: ondernemingsraad	FR: délégué du personnel Consells d'empresa: BE: [conseil d'entreprise] FR: [comité d'entreprise] NO: [betriksutvalg] SZ: [betriebskommission]
Base sindical: DI: tillidsmand IR: shop steward RU: shop steward BE: délégation syndicale NO: tillitsmanutvalg SU: fortroendeman/union factory club	DI: samarbejdutvalg IR: joint industry council RU: oint committee <hr/> Sindicats: AL: Vertrauensköper ES: sección sindical FR: section syndicale IT: rapresentanze sindacale aziendali PB: bedrijfsledengroep SZ: Vertrauensleute.

Notes: cursiva = obligatoris. [Entre claudàtors] = amb empresaris.

AL: Alemanya; AU: Àustria; BE: Bèlgica; DI: Dinamarca; ES: Espanya; FR: França; IR: Irlanda; IT: Itàlia; NO: Noruega; PB: Països Baixos; RU: Regne Unit; SU: Suècia; SZ: Suïssa.

Font: Jelle Visser (1992). "La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia". *Revista Sociología del Trabajo* (núm. 14, pàg. 15). Madrid.

Tractat de Versalles (1919)

Va ser signat també per Espanya el 1919, amb la qual cosa es converteix en un dels membres fundadors de l'OIT. Però la negociació col·lectiva estava encara poc estesa. Aquest any es va formar la Comissió de Treball per a pacificar la conflictivitat laboral de Barcelona. Aquesta experiència pilot va servir d'avançada per a actuacions similars, inclòs el sistema de comitès paritaris conjunts, que es van anar fent càrrec de la formulació i del control dels nivells salarials i de les relacions laborals. Vegeu B. Martín (1992). *Los problemas de la modernización. Movimiento obrero e industrialización en España*. Madrid: MTSS.

Sindicats

• Sindicats alemanys

Confederació Alemanya de Sindicats (**DGB**), orientació socialista amb influència democratacristiana. És el sindicat més gran amb uns set milions d'afiliats.

Confederació de Sindicats Cristians (**CGB**).

Sindicat d'Empleats Alemanys (**DAG**).

Confederació de Funcionaris (**DBB**), corporatista, defensa interessos professionals.

• Sindicats portuguesos

Confederació General de Treballadors Portuguesos - Intersindical (**CGTP-IN**).

Orientació Comunista i Cristiana de Base (Base FUT).

Unió General de Treballadors Portuguesos (**UGT**).

Socialista i socialdemòcrata.

Comitès d'empresa i seccions sindicals

En la majoria dels països europeus els **comitès d'empresa** (CE) són òrgans amb estatus legal reconegut per la llei per a la representació de tots els treballadors en l'àmbit de l'empresa. Excepte a Grècia i Portugal, on el reconeixement a l'empresa és voluntari. Els comitès d'empresa coexisteixen amb altres òrgans de representació, com són les seccions sindicals d'empresa (SSE), que estan formades pels afiliats a un sindicat determinat. Per tant, hi pot haver a l'empresa tantes SSE com sindicats hi hagi. En el cas espanyol, les SSE estan reconegudes a les empreses de més de 250 treballadors. Així mateix, els delegats sindicals són altres figures que representen els sindicats a l'empresa.

En els estudis comparats es parla de "simple i doble canal" de representació per a distingir el pes més important o menys dels CE o de les SSE. Aquesta distinció té implicacions polítiques per a l'acció sindical. Els comitès com a òrgans de representació de tots els treballadors estan més influenciats pel debat polític i la competència electoral entre diferents sindicats o fins i tot grups de treballadors independents. En aquest sentit actuen com a petits parlaments, la qual cosa de vegades dificulta una mica, o fins i tot obstaculitza, el trasllat dels objectius de la política sindical a l'àmbit de l'empresa.

Un exemple típic d'això són les hores extres. Els sindicats se solen oposar a l'augment d'hores extres, més enllà de les hores estructurals, amb la finalitat de crear ocupació (la qual cosa s'expressa sota l'eslògan "Treballar menys per a treballar tots"). Per contra, molts comitès i treballadors són partidaris de fer més hores extres per a augmentar la remuneració salarial.

1) Doble canal. En molts països el comitè d'empresa és l'òrgan principal que participa en la negociació col·lectiva de l'empresa (Àustria, Alemanya, Espanya, Holanda, etc.). En alguns d'aquests països els comitès d'empresa tenen drets de participació en els òrgans de codeterminació a l'empresa, la qual cosa representa una notable influència indirecta per als sindicats. Per contra, la SSE d'empresa és només un òrgan suplementari, que rarament intervé en la negociació col·lectiva. Una altra variant és l'anomenat *doble canal amb predomini dels sindicats* emparats per la legislació laboral que els confereix el protagonisme. Aquest model és propi d'Itàlia i Bèlgica. Però, en qualsevol cas, a tots els països els comitès d'empreses estan "sindicalitzats", la qual cosa significa que els sindicats amb més presència en els comitès acaben establint alguna manera d'articulació entre l'acció sindical en el sector d'activitat i a l'empresa.

2) Canal únic sector-empresa. Aquest és un model d'acció sindical que articula el nivell sectorial i l'empresa i, fins i tot, contribueix a la coordinació entre la política macroeconòmica i microeconòmica. En aquest model el principal òrgan és la SSE, ja que són òrgans constituïts pels afiliats a un determinat sindicat. La SSE transmet directament l'estratègia i els objectius del sindicat. Aquest és el cas dels països escandinaus (Suècia, Noruega, Dinamarca i Finlàndia), que constitueixen l'anomenat *model de canal simple sectorial*, la representació i la negociació en el sector i l'empresa té base sindical únicament, la qual cosa permet articular la política salarial pactada a l'empresa amb la política sa-

larial acordada en el nivell macro. La crítica que es fa a aquest model és que és molt burocratitzat i facilita poc la participació dels treballadors, però en canvi facilita la construcció de la solidaritat entre nivells de negociació.

3) Canal únic d'empresa. Aquest és una variant del model anterior i té una orientació microcorporatista (Regne Unit i Polònia). Aquest model es basa en la idea que el subjecte negociador és el sindicat en l'àmbit local i d'empresa. Aquesta és una concepció de l'acció sindical, basada en la figura del delegat sindical (*shop steward*) com a representant dels treballadors i actor de la negociació col·lectiva. Aquest model de representació implica més democràcia i participació dels treballadors en l'activitat sindical en l'àmbit local i d'empresa, però en canvi és menys solidària perquè l'acció sindical presenta menys capacitat d'articulació amb els nivells superiors, ja que els convenis col·lectius són d'àmbit d'empresa. Les polítiques per a descentralitzar la negociació col·lectiva s'inspiren precisament en aquest model anglosaxó basat en la negociació empresa per empresa i sense articulació dels continguts dels convenis col·lectius amb nivells superiors.

Taula 7. Funcions dels comitès d'empresa de la UE

	CE	Estructura CE	Drets CE	Dret negociació col·lectiva
Àustria	2	2	3	1
Bèlgica	2	3	2	1
Txèquia	2	2	1	0
Alemanya	2	2	3	1
Dinamarca	2	4	2	2
Grècia	1	1	0	0
Espanya	2	2	1	2
Finlàndia	2	4	2	1
França	2	2	2	1
Hongria	2	2	2	0
Itàlia	2	3	1	2
Holanda	2	2	3	1

Font (2010). ICTWCS

CE: estatus dels comitès d'empresa

2 = Existència de drets de mandat establerts per als comitès, o bé un acord bàsic entre les parts per al reconeixement dels CE.
1 = Comitè d'empresa reconegut només de manera voluntària i no hi ha sancions relatives a l'incompliment de la norma o de l'acord sobre els CE.

0 = No hi ha CE ni cap altre òrgan similar.

Estructura CE: estructura de la representació dels CE

4 = Únic canal: basat en el sindicat i reconegut per la llei o mitjançant acord nacional.

3 = Canal dual (CE+SSE), domini del sindicat, basat en la llei o en acord nacional.

2 = Canal dual, amb paper suplementari per als sindicats (SSE), basat en la llei o bé en acord nacional.

1 = Canal únic, sindical, basat en acord local, amb provisió legal per a la representació només si el sindicat no està reconegut *de facto*.

0 = Canal únic, basat en el sindicat, però sense protecció legal.

CE drets: drets dels comitès d'empresa

3 = Drets socials i econòmics, inclosos el dret de codeterminació a l'empresa.

2 = Drets econòmics i socials, drets de consulta solament.

1 = *Social rights*.

0 = No hi ha drets (no hi ha sancions). Solament dret d'informació als treballadors.

CE i negociació col·lectiva: dret de participació dels CE en la negociació col·lectiva local

2 = Delegat sindical (*shop stewards*) triat o CE *representative* a les grans empreses.

1 = Delegats sindicals o CE són ocasionalment implicats en la negociació d'acords salarials o pactes d'empresa.

0 = Delegats sindicals o CE no negocien, o bé només ho fan rarament.

	CE	Estructura CE	Drets CE	Dret negociació col·lectiva
Noruega	2	4	2	0
Polònia	2	1	1	2
Portugal	1	2	0	0
Suècia	2	4	2	1
Regne Unit	2	1	0	2

Font (2010). ICTWCS

CE: estatus dels comitès d'empresa

2 = Existència de drets de mandat establerts per als comitès, o bé un acord bàsic entre les parts per al reconeixement dels CE.

1 = Comitè d'empresa reconegut només de manera voluntària i no hi ha sancions relatives a l'incompliment de la norma o de l'acord sobre els CE.

0 = No hi ha CE ni cap altre òrgan similar.

Estructura CE: estructura de la representació dels CE

4 = Únic canal: basat en el sindicat i reconegut per la llei o mitjançant acord nacional.

3 = Canal dual (CE+SSE), domini del sindicat, basat en la llei o en acord nacional.

2 = Canal dual, amb paper suplementari per als sindicats (SSE), basat en la llei o bé en acord nacional.

1 = Canal únic, sindical, basat en acord local, amb provisió legal per a la representació només si el sindicat no està reconegut *de facto*.

0 = Canal únic, basat en el sindicat, però sense protecció legal.

CE drets: drets dels comitès d'empresa

3 = Drets socials i econòmics, inclosos el dret de codeterminació a l'empresa.

2 = Drets econòmics i socials, drets de consulta solament.

1 = *Social rights*.

0 = No hi ha drets (no hi ha sancions). Solament dret d'informació als treballadors.

CE i negociació col·lectiva: dret de participació dels CE en la negociació col·lectiva local

2 = Delegat sindical (*shop stewards*) triat o CE *representative* a les grans empreses.

1 = Delegats sindicals o CE són ocasionalment implicats en la negociació d'acords salarials o pactes d'empresa.

0 = Delegats sindicals o CE no negocien, o bé només ho fan rarament.

3.1.3. La representació a Espanya, el criteri d'audiència electoral

En el cas d'Espanya la representativitat també és un concepte qualitatiu: es basa en l'**audiència electoral**. La font de la legitimitat dels sindicats és el criteri d'audiència electoral, on voten una proporció de treballadors notablement més alta: entre el 40-45% dels assalariats (percentatge molt superior als que representa l'afiliació). Aquest alt percentatge de participació reforça la legitimitat dels sindicats. Però també cal assenyalar que queden molts treballadors exclosos del procés electoral perquè la norma no els inclou, com és el cas dels treballadors en establiments amb menys de sis empleats, i també un important nombre de treballadors amb contractes temporals. Els sindicats hegemònics són CCOO i UGT des de 1978. Des de les eleccions de 1986 ambdós obtenen entorn del 70% dels delegats, encara que a costa d'altres sindicats petits que han anat perdent pes (com ara USO) i d'altres simplement han anat desapareixent. No obstant això, al País Basc, el sindicat més representatiu és ELA-STV. I a Galícia ha aconseguit mantenir-se el CIG.

Al llarg de les diferents confrontacions electorals ha disminuït el nombre de delegats sindicals independents. La representació sindical se situa fonamentalment a les empreses de més de cinquanta treballadors (entorn del 60%). És a dir, la majoria dels delegats formen part de comitès d'empresa. En altres paraules, el principal problema de la representativitat dels sindicats es basa en la seva dificultat per a obtenir representants a les petites empreses, a la qual cosa s'han d'afegir les dificultats enormes per a representar l'ampli col·lectiu de treballadors amb contractes temporals. Els delegats sindicals són fonamentalment treballadors amb ocupació estable, masculins i del segment de població comprès entre els 30 i 49 anys i situats en el segment primari del mercat de

Sindicats belgues

Federació General del Treball de Bèlgica (FGTB). Orientació socialista i domini a la zona valona.

Confederació de Sindicats Cristians (CSC), domini a la zona flamenca.

Sindicat liberal belga (GGSLB).

Sindicat de quadres (CGSC), defensa interessos professionals.

treball. Per contra, els treballadors del segment secundari amb prou feines estan representats, com tampoc no ho estan els de l'economia submergida i els treballadors temporals. Per tant, si no considerem aquests col·lectius (i només tenim en compte els treballadors del sector primari amb ocupació estable) llavors podem col·legir que la representativitat electoral és altament i fortament legitimada.

Taula 8. Resultats d'eleccions sindicals. Nombre de delegats triats

	1978	1980	1982	1986	1990	1994-1995	1998	2003	2007
CCOO	66.540	50.817	47.016	56.965	87.738	77.040	81.314	110.415	122.709
UGT	41.897	48.194	51.672	66.411	99.737	70.746	76.382	104.882	116.729
USO	7.747	14.296	6.527	6.791	6.729	7.811	8.913	8.875	9.285
ELA	1.931	4.024	4.642	5.372	7.488	7.146	7.267	9.220	9.804

L'afiliació sindical a Espanya

Una altra qüestió diferent és l'afiliació sindical. Les taxes d'afiliació són baixes, encara que més altes que les franceses. L'afiliació es fonamenta en els treballadors de l'Administració pública i en les grans empreses industrials del sector privat, però també amb una presència escassa a la petita empresa. Encara que és difícil conèixer les xifres d'afiliació. No hi ha cap organisme oficial que reculli aquestes dades, ni les centrals sindicals tenen l'obligació de publicar les seves xifres d'afiliats. En els últims anys semblen registrar-se alguns canvis en la composició de l'afiliació sindical, un cert procés de rejuveniment, encara que el segment majoritari continua estant en les edats intermèdies; altres característiques dels canvis és l'augment de l'afiliació de les dones i el lleuger augment de l'afiliació amb estudis mitjans i superiors, la qual cosa en certa manera reflecteix més o menys la tendència general de l'ocupació.

Evolució de l'afiliació sindical segons períodes

L'evolució de l'afiliació es pot dividir en cinc períodes, que segueixen un curs molt similar als esdeveniments de l'ocupació.

1) **Un primer període** (entre 1977 i 1980), en què es registra una tendència a l'alça en l'afiliació. Aquest creixement té explicacions polítiques, associades a una important conflictivitat laboral i al clima eufòric de la transició política, a més encara l'impacte de la crisi del petroli (1973 i 1979) no és significatiu sobre l'ocupació. No obstant això, es tracta d'un període de forta divisió sindical i d'un enfrontament aferrissat per l'hegemonia sindical entre CCOO i UGT, la qual cosa corre també paral·lela a la lluita per l'hegemonia política en el si de l'esquerra, entre el PCE i el PSOE, respectivament.

2) **Un segon període**, entre 1981 i 1985, es caracteritza per una forta pèrdua de l'afiliació sindical enmig d'una forta crisi econòmica i un clima sindical depressiu, les principals expressions del qual són: augment de la desocupació, reestructuració industrial, reducció de plantilla, reducció del poder adquisitiu dels salaris.

3) A continuació podem distingir **un tercer període** (entre 1986 i 1991), en què torna a créixer l'afiliació, ara estimulada pel creixement de l'ocupació (encara que sigui temporal) i per la millora de les expectatives econòmiques. Encara que en aquest període rebrota la conflictivitat laboral.

4) En quart lloc (entre 1992 i 1996) es pot observar un període d'estabilitat en les taxes d'afiliació, encara que retrocedeix l'ocupació entre 1991 i 1994.

5) En cinquè lloc, a partir de 1996 s'inicia una senda de creixement econòmic i creixement de l'ocupació. Entre l'any 1995 i el 2008 l'afiliació sindical passa d'1,8 milions a 3 milions d'afiliats. El fort creixement de l'afiliació sindical està associat a la creació d'ocupació, i fins i tot se'n registra una forta variació (28,9%) entre l'any 2000 i 2005, encara que les taxes d'afiliació sindical no pugen al mateix ritme que l'ocupació. Un dels problemes de fons que ha dificultat la consolidació de l'afiliació sindical es basa en la precarietat de l'ocupació, la rotació de contractes i la mobilitat intersectorial. La temporalitat representa una forta rotació de l'afiliació sindical. Els treballadors (especialment joves) s'afilien, però després es desafilien quan finalitzen el contracte o canvien d'empresa. És a dir, entren al sindicat i en surten i en alguns casos hi retornen: es tornen a afiliar en altres branques d'activitat (Alós i altres, 2011). Finalment, cal observar que a partir de la crisi econòmica de l'any 2008 i l'augment de la desocupació sembla iniciar-se un nou període de pèrdua d'afiliació sindical.

Itàlia

Confederació General Italiana del Treball (CGIL), orientació comunista i socialista. Confederació Italiana de Sindicats (CISL), escissió democristiana de l'anterior a l'inici de la guerra freda, 1948-49. UIL, sindicat d'orientació socialista, escissió del primer en el mateix període. Confederació Italiana de Sindicats Autònoms (CISAL). Sindicats del sector públic.

Taula 9. Evolució de l'afiliació sindical a Espanya

	Afiliats		Població assalariada		
	Valors absoluts	Variació	Valors absoluts	Variació	Taxa neta d'afiliació
18			8.705.200		
1980	1.109.900	-30,9	8.065.600	-7,3	14
1985	1.037.000	-6,5	7.721.500	-4,3	13
1990	1.561.200	50,5	9.734.000	26,1	16
1995	1.838.600	17,7	9.412.400	-3,3	20
2000	2.093.500	13,8	12.640.900	34,3	17
2005	2.700.000	28,9	15.841.600	25,3	17
2009	3.080.000	14,1	15.492.600	-2,2	20

Font. Alós i altres (2011)

Taula 10. Taxes d'afiliació per comunitats autònomes, 2009

Andalusia	19,6	Comunitat Valenciana	19,9
Aragó	24,5	Extremadura	21,7
Astúries	28,1	Galícia	19,7
Balears	20,5	Madrid	16,9
Cantàbria	22	Múrcia	13,9
Castella i Lleó	25,3	Navarra	23
Castella-la Manxa	20,5	País Basc	26,7
Catalunya	17,6	La Rioja	25,7
Canàries	19	Total	19,9

Font: Alós i altres (2011), basada en les dades de l'Enquesta de qualitat de vida i treball (EQVT). Ministeri de Treball

Taula 11. Taxes d'afiliació segons variables ocupacionals, 2009

Ocupació		Sectors d'activitat	
Directius	13,8	Agricultura	3,5
Tècnics i professionals	22,9	Indústria	22,1
Administratius	19,8	Construcció	10,8
Treballadors qualificats	19,8	Comerç i hostaleria	11
Treballadors no qualificats	14,9	Transport i comunicacions	26,2
Mida de l'empresa		Serveis financers	29,0
D'1 a 10 treballadors	24,7	Serveis empresarials	16,2
D'11 a 50 treballadors	22,6	Serveis públics	29,5
De 51 a 250 treballadors	15,4	Serveis personals	8,4
Més de 250 treballadors	37,3		

Font: Alós i altres (2011), basat en les dades de l'EQVT. Ministeri de Treball

Sindicats belgues

Federació General del Treball de Bèlgica (FGTB). Orientació socialista i domini a la zona valona.

Confederació de Sindicats Cristians (CSC), domini a la zona flamenca.

Sindicat Liberal Belga (GGS LB).

Sindicat de Quadres (CGSC), defensa interessos professionals.

Sindicats italians

Confederació General Italiana del Treball (CGIL), orientació comunista i socialista.

Confederació Italiana de Sindicats (CISL, escissió demòcratacristiana de l'anterior a l'inici de la Guerra Freda, 1948-49).

UIL, sindicat d'orientació socialista, escissió del primer en el mateix període.

Confederació Italiana de Sindicats Autònoms (CISAL). Sindicats del sector públic.

3.2. Transformacions recents del sindicalisme europeu

Com hem assenyalat anteriorment, la posició dels sindicats es va consolidar en molts països de l'Europa occidental després de la Segona Guerra Mundial. L'estat ha tingut un paper important en aquest procés de legitimació, de reconeixement legal i posició dels sindicats. Així mateix, la centralització i coordinació de la negociació col·lectiva va impulsar aquest paper central dels sindicats, d'acord també amb l'orientació i coordinació central de les polítiques keynesianes. Igualment, la plena ocupació, la producció en massa i la consegüent configuració de l'obrer-massa fordista va propiciar el creixement de l'afiliació sindical basada en la figura de l'obrer industrial, de coll blau i de característiques més o menys homogènies.

Encara que podem considerar diferències entre els països, la qüestió fonamental és que els sindicats han tingut un paper central en l'ordre institucional fins a mitjan dècada de 1970. A partir d'aquests anys es parla de **crisi del sindicalisme**.

En efecte, des d'inicis de la dècada de 1980 es parla de *crisi del sindicalisme*. Els sindicats han perdut relativament poder davant els canvis en l'organització taylorista del treball, la descentralització de la producció de la gran empresa cap a la petita i mitja empresa; i també els canvis en la producció i en el producte, la introducció de nova legislació laboral i els canvis en l'actitud dels empresaris. En alguns països, el declivi de l'afiliació sindical ha anat acompanyada de la reculada de la negociació col·lectiva, tant en els seus continguts com en les seves funcions.

En la bibliografia especialitzada trobem habitualment una explicació dels canvis basada en tres idees:

- 1) l'acceleració de la internacionalització i globalització de les economies;
 - 2) l'adopció de polítiques de signe neoliberal, i
 - 3) la reforma del procés de producció.
- En primer lloc, el **col·lapse dels acords de Bretton Wood**, el 1971, que regulava el sistema d'intercanvis internacional, va donar pas a un fort procés de reestructuració dels mercats mundials i a un canvi en la gestió de la política econòmica. El resultat d'aquesta reestructuració va ser l'increment de la internacionalització de l'activitat econòmica, especialment dins de les tres grans regions: Europa, els Estats Units i el Japó que han vist reforçada la seva interdependència econòmica, i també una competitivitat més gran entre elles. En aquest escenari de globalització i interdependència econò-

mica declina a poc a poc el poder i la influència de l'estat nació. En aquest espai de poder (l'estat nació), és on precisament els sindicats tenien una posició central en la regulació del mercat de treball. En contrapunt, emergeix la Unió Europea com un nou d'espai de possible regulació. Ara aquest nou espai obre als sindicats la possibilitat de considerar la seva acció en l'àmbit transnacional europeu; en cas contrari, pot continuar minvant la seva influència juntament amb el declivi de l'estat nació.

- En segon lloc, en la dècada de 1980 també **entra en crisi el paradigma keynesià**; el seu àmbit d'actuació en l'espai de l'estat nació i la política d'intervenció sobre la demanda agregada resulten ineficaços en el nou espai de la globalització. El model d'acumulació keynesianofordista resulta rígid, burocratitzat, normatiu i excessivament regularitzat segons els neoliberals. Per tant, en el nou context ressorgeix el paradigma neoliberal i el discurs de la flexibilitat. Així des de la dècada de 1980 s'implementen polítiques tendents a desregularitzar el mercat de treball, a flexibilitzar el circuit de l'ocupació (entrada - estada - sortida del mercat laboral), s'abandonen les polítiques de plena ocupació i es deixa al funcionament del mercat la responsabilitat de crear ocupació. Així mateix, es procedeix a poc a poc a un procés de privatització de les grans empreses públiques, la qual cosa afecta particularment la posició dels sindicats en molts països, ja que bona part de la seva afiliació està en el sector públic. Igualment, en molts països l'orientació neoliberal de les seves polítiques fa qüestionar el paper de l'estat del benestar, la qual cosa ha comportat també la implicació dels sindicats en la negociació de la seva reforma.
- I en tercer lloc, els canvis en el procés de producció han representat la **modificació del tipus d'empreses** en què es basen els sindicats. La crisi de la producció en sèrie ha donat lloc des de la dècada de 1980 a la introducció de noves formes d'organització del treball posttaylorista, cosa que significa la introducció de fórmules de participació i implicació en el treball, la transformació o fins i tot desaparició de la cadena de muntatge, l'automatització de processos, la descentralització de tasques a petits subcontractes externs, la reducció de la grandària de la gran empresa. El declivi del gigantisme industrial ha arrossegat amb ell el sindicalisme tradicional. Aquests canvis en el procés de producció han comportat una reducció de l'ocupació directa (vinculada a la producció directa) i un augment de l'ocupació indirecta. També ha comportat un canvi en la composició de la força de treball, cosa que significa la reducció de l'ocupació en la manufactura (en què s'han basat tradicionalment els sindicats) i l'augment de l'ocupació en el sector de serveis, amb predomini de l'ocupació femenina i menys presència dels sindicats.

Actors socials d'àmbit europeu

Confederació Europea de Sindicats (**CES**).

Union of Industrial and Employer's Confederation of Europe (**UNICE**). Ara **Eurobusines**.

European Center of Enterprises with Public Participation (**CE-EP**).

European Union of Handcraft and Small and Medium Enterprises (**UEAPME**).

Adicionalment hem de considerar el declivi de la proporció de força de treball ocupada a temps complet i l'augment dels contractes temporals, del treball a temps parcial i l'ocupació als petits centres de treball i petites empreses, on la influència dels sindicats és considerablement més petita. D'altra banda,

la descentralització requereix als sindicats la formulació de polítiques a escala regional i local i la coordinació d'objectius a diferents nivells, la qual cosa fa avui molt complexa la coordinació i unificació d'interessos dispersos a les seves bases de representació. A aquestes dificultats s'afegeixen també l'ús de determinades polítiques de recursos humans destinades a erosionar la capacitat negociadora dels sindicats, a les pràctiques de pacte amb petits grups de treballadors d'un determinat taller o secció, a la pràctiques d'acords individuals, que han tractat d'erosionar la influència dels sindicats als llocs de treball.

Amb tot, és important no exagerar l'extensió ni el grau d'aquestes transformacions. Malgrat la globalització i l'erosió de l'estat nació, el sindicalisme encara continua exercint una influència considerable en els processos polítics, socials i econòmics.

Les empreses multinacionals, com a agents de la internacionalització, continuen tenint una base d'origen nacional. I la producció en massa no ha estat reemplaçada.

A més, les transformacions afecten en diferent grau segons la tradició cultural, ideològica i política dels diferents països europeus. Les diferències entre països també depenen del paper i la funció institucional que tenen els sindicats, del grau de centralització i poder confederal dels sindicats, de la seva capacitat d'agregació d'interessos i de la política d'aliances amb altres forces (Waddington i Hoffman, 2000).

Taula 12. Taxes d'afiliació sindical a Europa

	Espanya	Bèlgica	Alemanya	Dinamarca	Finlàndia	França	Regne Unit	Portugal	Itàlia	Suècia
2000	16,7	49,5	27,0	74,2	75,0	8,0	30,5	21,6	35,0	79,1
2001	15,9	49,6	20,0	77,9	74,5	8,0	29,8	22,4	34,0	78,0
2002	16,0	50,9	22,0	73,2	73,5	8,1	29,4	20,7	34,0	78,0
2003	15,8	51,9	23,0	72,4	72,9	8,0	30,0	21,2	34,0	78,0
2004	15,5	53,1	22,2	71,7	73,3	7,8	29,5	21,4	34,1	78,1
2005	15,2	52,9	21,7	71,7	72,4	7,7	28,6	21,2	33,6	76,5
2006	15,0	54,1	20,7	69,4	71,7	7,7	28,4	20,8	33,2	75,3
2007	14,9	52,9	19,9	69,1	70,3	7,6	28,3	20,8	33,5	72,4
2008	15,0	51,9	19,1	67,6	67,5	7,6	27,6	20,5	33,4	68,3
2009	15,9	52,0	18,8	68,8	69,2		27,5	20,1	34,7	68,4
2010			18,6		70,0			19,3	35,1	

Font: ICTWSS, Universitat d'Amsterdam (2011)

3.3. La Confederació Europea de Sindicats

La resposta dels sindicats a la globalització, a la integració econòmica europea i a les transformacions de les relacions laborals es manifesta fonamentalment en la voluntat d'organització mitjançant l'articulació del sindicalisme a escala europea en la **Confederació Europea de Sindicats** (CES), l'establiment d'objectius d'acció europea, la promoció del Manifest social europeu, la promoció dels drets de ciutadania social i de creació d'una constitució europea, la connexió entre els principis de subsidiarietat i de solidaritat, l'articulació dels diferents nivells del sindicalisme, la recerca de noves formes de representació per als grups emergents de treballadors i la necessitat de reestructurar el sindicalisme tradicional.

El primer esforç respecte de la resposta a la globalització, consisteix en l'articulació entre els diferents nivells de l'organització dels sindicats. Històricament l'expansió dels mercats ha comportat per als sindicats plantejar la generació d'organitzacions i estratègies de més envergadura. La creació de CES és il·lustrativa d'aquest procés. Va néixer el 1973, però durant molts anys la seva influència ha estat limitada. Només a partir de la dècada de 1980 comença a créixer la seva importància en el lideratge del nou sindicalisme transnacional. La perspectiva de la Unió Monetària ha propiciat l'augment de la seva capacitat organitzativa des de la dècada de 1990, i també un procés d'uropeïtzació de les relacions laborals (comitès d'empreses europeus, diàleg social, política d'ocupació, directives laborals, etc.). Avui la CES té 74 sindicats afiliats de 34 països, que s'organitzen en 11 federacions d'indústries europees i representen un total de 60 milions de membres. Així mateix, la CES afavoreix el funcionament d'Euroquadres (Council of European Professional and Managerial Staff) i la Federació Europea de Jubilats i Pensionistes. La CES és reconeguda com a interlocutor per la Unió Europea i pel Consell d'Europa.

No obstant això, la CES no és un sindicat realment articulat, sinó una espècie de coordinadora d'organitzacions sindicals confederals i sindicats de branques sectorials.

De fet, els grans sindicats nacionals europeus tenen les seves pròpies oficines paral·leles a Brussel·les, que actuen a manera de *lobby* de pressió en els processos de decisió de la CES, fins i tot es dona la paradoxa que les oficines de molts dels sindicats nacionals són al mateix edifici que la CES, anomenat la *Casa Sindical*. Aquest joc de pressió de *lobby* s'orienta en funció dels interessos nacionals, de manera que es formen aliances entre els sindicats i les associacions empresarials per a pressionar també la Comissió Europea. Tot això deixa entreveure les grans dificultats per a harmonitzar i articular els interessos dels

treballadors europeus. Un exemple d'aquestes dificultats el trobem en els debats congressuals de la CES sobre la regulació del mercat de treball europeu. Un dels temes recurrents sobre el qual no hi ha acord és el **salari mínim europeu**.

- D'una banda, els sindicats del sud i de l'est d'Europa reclamen la regulació d'un salari mínim per a evitar el dúmping social i la precarització de l'ocupació i, a més, aplicar el principi jurídic que a igual treball, igual salari. Aquest principi és important per a homogeneïtzar les condicions salarials dels treballadors de les petites i petitíssimes empreses d'acord amb la forta fragmentació del teixit productiu.
- D'una altra banda, els sindicats nòrdics s'hi oposen perquè consideren que la fixació d'un salari mínim per llei motiva la desafiliació sindical. Els sindicats nòrdics mantenen la posició que el salari mínim s'estableix per mitjà de la negociació col·lectiva i, per tant, les seves clàusules s'apliquen (eficàcia limitada del conveni) només als treballadors afiliats als sindicats. El resultat d'això és que la seva taxa d'afiliació sindical és molt alta, mentre que als països del sud d'Europa la taxa d'afiliació és molt baixa. No obstant això, els països del sud d'Europa no poden aplicar aquestes clàusules d'eficàcia limitada perquè la pròpia constitució i regulació ho prohibeix: a igual treball, igual salari.

3.3.1. Poder i mobilització dels treballadors a Europa

Les activitats adoptades pels sindicats davant la integració de la UE reflecteixen dos problemes: les restriccions de poder de la força de treball en un context determinat i els possibles guanys que es poden obtenir una integració europea socialment alternativa.

Els recursos de poder dels sindicats europeus són tres:

1) **El lloc de treball.** El primer recurs de poder dels sindicats ha estat tradicionalment el lloc de treball. El poder organitzat dels treballadors qualificats ha estat una font important de poder per als sindicats històricament. Però avui la mobilitat del capital redueix el poder dels treballadors en l'oposat de treball. La indústria europea es deslocalitza cap a altres països, o bé es fusiona. Però malgrat això també, al mateix temps, obre certes possibilitats d'acció col·lectiva transnacional (Erne, 2008). En aquest sentit la qualificació professional té un paper important en les estratègies de motivació i retenció de la força de treball a l'empresa; per això els empresaris estan interessats en la cooperació amb el personal qualificat. Precisament un dels trets del postfordisme és que ha accentuat més els aspectes de cooperació entre capital i treball i, amb això, el risc de microcorporatisme a les empreses multinacionals.

A Europa la pèrdua de capacitat d'acció col·lectiva i de negociació dels treballadors no qualificats ha estat compensada relativament amb un augment de la participació i d'influència institucional dels sindicats. Un exemple d'això és l'"intercanvi polític": la concertació i la governança en els pactes nacionals i els acords supranacionals. Per tant, la legislació i la política és un important camp d'influència dels sindicats i de l'acció col·lectiva. La mobilització política tendeix també a ser cada vegada més important perquè el poder dels sindicats està essent desplaçat dels llocs de treball a l'empresa com a conseqüència de la innovació tecnològica i les noves formes d'organització del treball.

2) Mobilització. El segon recurs de poder dels sindicats és l'àmbit de la política a partir de la seva capacitat de mobilització, conflicte i pacte, però també a partir de les seves relacions amb el partit ideològicament "germà", o bé com a resultat d'aliances conjunturals amb els grups polítics parlamentaris. No obstant això, el poder polític de les organitzacions sindicals és feble, és asimètric en l'espai nacional i europeu perquè el poder dels treballadors i empresaris és desigual en l'estructura social. Però, amb tot, durant llargues dècades el sistema polític democràtic ha permès desplaçar una part del conflicte laboral de l'àmbit de l'empresa cap a l'àmbit polític.

La democratització de les societats occidentals després de la Segona Guerra Mundial ha proveït un important recurs per a la millora de les condicions de vida i de poder dels treballadors. La prova d'això és l'extensió en les democràcies europees dels drets socials, la democràcia industrial, els drets d'informació, consulta, participació i negociació col·lectiva. Un dels assoliments més importants del moviment sindical europeu ha estat l'estat del benestar, la qual cosa no pot ser explicada sense la interacció entre partits polítics i sindicats. L'aliança interclassista entre les classes mitjanes i els treballadors han estat crucial per a partits polítics i sindicats de diferents ideologies, com la socialista, socialdemòcrata, democratacristiana i comunista. Tots han tingut influència en la construcció de l'estat del benestar. Fixeu-vos que el capitalisme del segle XX s'ha transformat no solament per la legislació laboral, sinó també per les polítiques socials usant el poder sindical al lloc de treball i en l'àmbit de la política.

No obstant això, avui dia hi ha una forta tensió entre el moviment sindical i els partits polítics *prolabour*. És més, molts dels líders dels partits que tradicionalment han donat suport al moviment sindical actuen com a reformistes liberals i no com a advocats de la **causa obrera**. Alguns investigadors assenyalen que això es deu al declivi del moviment sindical, a la pèrdua d'afiliació i al declivi de la seva influència en les eleccions polítiques. Una altra argumentació explicativa d'aquesta crisi en les relacions entre sindicats i partits polítics es basa en les dificultats de conciliació d'interessos entre treballadors i classes mitjanes, la qual cosa fa difícil l'aliança partit-sindicat. És més, fins i tot hi ha els qui

assenyalen que el vot dels treballadors ja no garanteix una victòria electoral d'un partit polític *prolabour*. Per això els partits d'esquerra també s'han d'obrir cap a un altre espectre polític per a guanyar votants.

Probablement el poder polític dels sindicats sembla avui basar-se més en la capacitat d'organitzar grans manifestacions que grans vagues. Fins i tot les vagues poden ser impopulars, com ocorre en els serveis públics (Bordogna; Cella, 2002). D'altra banda, la capacitat de mobilització i manifestació dels sindicats no està relacionada amb el nombre d'afiliats; amb les manifestacions, els sindicats intenten guanyar l'opinió pública a favor de determinades causes socials.

3) Intercanvi polític. La tercera font de poder dels sindicats la constitueix la seva capacitat de concloure acords amb els empresaris i amb els líders polítics. Això és, la negociació i l'intercanvi polític. L'intercanvi polític tripartit expressat en forma de pacte social genera béns com el consens i legitimitat. El suport dels sindicats als pactes socials pot tenir un cost polític per a ells; un exemple d'això és el cost que representen els pactes de moderació salarial per a controlar la inflació amb la finalitat d'aconseguir estabilitat econòmica, i també afavorir el creixement dels excedents salarials a canvi d'inversió i creació d'ocupació. El neocorporatisme, com es coneix aquesta forma d'intercanvi polític tripartit entre les organitzacions sindicals i empresarials i l'estat, constitueix una forma de governabilitat de les relacions laborals, d'alinejar el comportament dels salaris amb els objectius de la política econòmica i, en definitiva, això contribueix a la governabilitat de l'economia en les societats avançades (Schmitter, 1985). Aquesta forma d'intercanvi també implica compromisos de pau social, la qual cosa té un cost per als sindicats que habitualment han de renunciar a les mobilitzacions i al conflicte obert, com hem posat en relleu en l'apartat 2.

3.4. Orígens de les organitzacions empresarials a Europa

Des de l'inici de la Revolució Industrial els sindicats van buscar un espai social i polític per a defensar els seus interessos i lluitar contra els abusos del capitalisme. En canvi, els empresaris no van oposar resistència a les lleis que prohibien el dret d'associació. Aquesta actitud passiva es deu al fet que els empresaris ja estan organitzats en empreses. Com escrivia el 1881 Engels:

"Los capitalistas están siempre organizados. En la mayor parte de los casos no necesitan crear asociaciones formales, ni estatutos, ni funcionarios. Aunque numéricamente están en situación de inferioridad, con respecto a los obreros, sin embargo su conciencia de clase única les garantiza relaciones sociales y de negocios constantes, lo que hace superfluo otro tipo de organización."

Citat per Luis Sarries (1993). *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna* (pàg. 388). Saragossa: Ediciones Mira.

No obstant això, en alguns sectors industrials, els empresaris es van unir abans que els sindicats, algunes vegades de manera informal i d'altres en el si d'organitzacions sectorials. Les associacions empresarials tenen les seves ar-

rels al segle XIX. La demanda de protecció per als seus interessos comercials, l'associacionisme contra el lliure canvi i la recerca d'avantatges duaners constitueixen els principals motius que impulsen l'associacionisme.

Primeres associacions empresarials

Per exemple, ja el 1824 hi havia a França el Comitè de Fabricants de Filats de Lille, que sembla ser l'antecessor de l'associació CNPFA. Entre finals del segle XIX i principis del XX els empresaris es veuen obligats a unir-se contra el moviment obrer i sindical. En aquests anys les vagues de masses i l'amenaça de vaga general van sacsejar la vida social de diferents països, com Anglaterra, Bèlgica, Alemanya, Imperi Rus (vaga de 1905) i l'Imperi Austrohongarès i d'altres. En aquests anys, la CGT francesa prepara la vaga general revolucionària, que es plasmarà en la Carta d'Amiens (1906).

La suborganització com a opció liberal

En la bibliografia d'aquesta matèria s'ha exagerat molt la idea de l'origen "reactiu" (enfront de l'emergència del moviment obrer) de les associacions empresarials. Però no sempre l'empresariat té interès a supeditar la seva acció individual a l'acció col·lectiva, que es pot derivar de la seva pertinença a una associació empresarial. De fet, la realitat del liberalisme econòmic

"es la libertad del zorro en un gallinero con gallinas libres... Se entiende en estas condiciones que las gallinas traten de organizarse: de la suma de su debilidad puede nacer una gran fuerza que someta a los zorros ¿y quién sabe? Modifique quizás, a la larga su régimen alimenticio.

Pero ¿por qué se organizan los zorros?. Los patronos no se organizan, ... sólo lo aparentan. Hostil tanto a las relaciones cara a cara con los sindicatos como a la concertación económica permanente con la Administración, pero obligada a participar de buena gana tanto en la primera como en la segunda, la patronal habría optado libremente por la suborganización. ¡Qué mejor seguridad existe, en efecto, contra toda forma de negociación, que no disponer de negociador!"

Henri Weber (1988). *El patrón de los patronos. El CNPF (1946-1986)* (pàg. 63). Madrid: Mtss.

Amb aquest argument Henri Weber ha pretès emfatitzar que l'origen de les associacions empresarials ha estat fonamentalment la lluita contra el lliurecanvisme de l'estat. Les unions empresarials s'inicien en sectors com el tèxtil, la indústria mecànica, la siderúrgia i la construcció de maquinària. El 1840 es van constituir el Comité des Intérêts Métallurgiques, la Union des Constructeurs de Machines i el Comité de Houllères Françaises. Ja a principis del segle XX proliferen les associacions empresarials en la indústria del tèxtil, metall i en la indústria pesada. Però, a més, aquestes associacions empresarials no estan implicades en compromisos socials i, fins i tot, estan poc inclinades a formar associacions empresarials d'àmbit nacional.

Per exemple, de fet a França, la Union des Industries Métallurgiques et Minières s'oposava a la idea de crear una confederació empresarial per a oposar-se als sindicats. El conflicte laboral està encara arrelat estretament a l'àmbit de l'empresa i no hi ha voluntat de representació en àmbits superiors per a evitar compromisos amb més exigències socials. La defensa dels empresaris davant les accions dels sindicats consisteix a tancar l'empresa (*look-out*), a establir un fons de vaga i a elaborar llistes negres per tal de no donar feina als sindicalistes. Però més tard, durant les primeres dècades del segle XX, s'introdueix de manera embrionària la negociació en alguns països. Després de la Primera Guerra Mundial la creació de l'Oficina Internacional del Treball contribuirà a l'extensió de la negociació col·lectiva. Però a més les associacions empresarials tenen un reduït paper en la vida social a la fi del segle XIX.

Canvis en la mentalitat empresarial

Dos elements influiran en el canvi de la mentalitat associativa de l'empresariat: el canvi ideològic i les noves funcions de la figura emergent del gerent. En primer lloc, hi intervenen dos elements ideològics ben diferents. D'una banda, influeix en el pensament catòlic, impulsat per l'Encíclica Rerum Novarum de Lleó XIII, amb el concepte de la funció social de la propietat, que els catòlics

d'alguns països industrialitzats, els nous empresaris i les associacions juvenils conceben de manera més àmplia: l'empresari gestiona un bé social, encara que sigui de la seva propietat. D'una altra banda, influeix en el canvi de mentalitat l'impacte del marxisme amb la seva concepció social del treball i de l'empresa, suposa per als empresaris un repte per a ampliar la seva perspectiva més enllà dels seus interessos immediats i específics. Les empreses no es poden sostreure als greus problemes socials, com la desocupació, la pobresa i les conseqüències de la industrialització.

En segon lloc, un altre fet singular que intervé en el canvi de concepció empresarial és el desenvolupament de l'organització de les empreses en forma de societat anònima. La concentració industrial (i les grans empreses que actuen en mercats cada vegada més competitius) impulsa l'auge de les associacions empresarials i la creació de grups de pressió per a influir en la direcció de la política econòmica i en la presa de decisions.

Així mateix, la concentració industrial comporta el desenvolupament de la funció directiva. L'home de negocis, que juntament amb el financer havia presidit la segona onada de la industrialització, a la fi del segle XIX, és substituït pel director tècnic de la societat anònima. No és el propietari, sinó el dipositari d'una sèrie de delegacions que rep de l'assemblea general d'accionistes. El nou gerent té autonomia i ha d'estar dotat d'un esperit innovador i competidor, però depèn del control dels accionistes, els quals han d'aprovar els pressupostos i avaluar el compte de resultats. Aquestes grans empreses, algunes de caràcter multinacional, amb implantació en diferents països, afavoreixen la creació d'una elit de dirigents ben formats i amb una visió més àmplia que la del petit i mitjà empresari tradicional. Aquesta elit de gerents empresarials ja no es preocupa només de la gestió en el marc de l'empresa, ha de tenir en compte altres elements, com els canvis als mercats, l'impuls de la innovació tecnològica, la incidència de les actuacions polítiques als mercats, el paper de la legislació i el creixent paper dels sindicats.

L'empresariat com a actor social

Amb tot, el vertader impuls de les associacions empresarials com a actors socials ocorre després de la Segona Guerra Mundial. L'estat liberal havia deixat fins llavors prou marge als empresaris per a no necessitar de manera intensa la cobertura associativa. L'estat liberal només havia de protegir el funcionament dels mecanismes del mercat i tendia a inhibir-se davant els problemes econòmics, protegia la iniciativa particular i actuava només quan els drets dels ciutadans es podien veure en perill. El desastre que va representar la Segona Guerra Mundial es va encarregar de demostrar la fallida de l'estat liberal i la idea que el mercat no és el principi regulador de la societat.

3.4.1. Cobertura de les associacions empresarials a Europa

En un estudi comparat entre cinc països (Gran Bretanya, França, Alemanya, Itàlia i Suècia), elaborat per Sisson (1987), es mostren les similituds i diferències en les estructures organitzatives a partir de la cobertura de l'afiliació empre-

sarial per branques d'activitat i territori. Així mateix, atenent l'estructura de les associacions empresarials europees podem considerar l'existència de tres tipus: **pluralista**, **germanicoescandinau** i **llatí** (Slomp, 1998, pàg. 22 i següents):

1) Model pluralista: fragmentació de les associacions empresarials britàniques

Les associacions empresarials britàniques tenen la mateixa diversitat i heterogeneïtat que els sindicats (TU); la seva estructura està fragmentada i descentralitzada. La Confederació d'Indústries Britàniques (CBI) té un ampli nombre d'empreses afiliades, però fins i tot les associacions associades a la CBI són molt petites. La influència d'ambdós és molt difusa.

La cobertura de l'afiliació a Gran Bretanya està representada per la CBI, que agrupa entorn del 80% de les empreses. El punt d'origen d'aquesta associació empresarial com a organització és l'empresa industrial, però en els últims anys s'ha estès a altres sectors, com els serveis. Aquest impuls ha tingut una importància singular en els intents d'instaurar la democràcia industrial el 1977, és a dir, representa un exemple d'un procés d'**organització reactiva**, enfront de la proposta del Comitè Bullock, que pretenia instaurar la democràcia industrial. Durant els últims anys, la CBI ha fet un esforç seriós per tal d'integrar la petita empresa, encara que no sempre amb èxit. D'altra banda, un altre tret distintiu és que la CBI té afiliades les empreses públiques, de l'Estat, qüestió que no ocorre en la resta dels països. Probablement, aquest fort procés d'estructuració organitzativa s'ha accelerat en ocasió de l'expansió de la ideologia neoliberal en la dècada de 1980 i constitueix una reacció enfront de la pressió sindical en els anys anteriors.

Aquesta reacció empresarial es va embastant ja en la dècada de 1960. El 1965 es va produir una fusió entre la British Employers Confederation (BEC) i la Federation of British Industries (FBI) i la National Association of British Manufacturers (NABM). És a dir, a mesura que pren cos l'avanç neoliberal, de lliure mercat, s'enforteix l'estructura organitzativa de la CBI, com a *lobby* o grup d'interès.

2) Model germànic i escandinau: centralització de la representativitat

En aquest cas les associacions empresarials són molt més fortes i centralitzades. El percentatge d'empreses afiliades és molt superior; per exemple, a Alemanya el noranta per cent de les empreses estan associades a la poderosa Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Però el poder està en les federacions d'indústria, com ocorre també amb el sindicat alemany DGB. La influència política d'ambdues és important.

A Suècia i Alemanya, la SAF i el BDA tenen una cobertura similar, afilien les empreses de l'agricultura, la indústria i el comerç. És a dir, on el sindicalisme té una estructura organitzativa unitària i cohesionada es correspon també amb una concentració més gran de la representació empresarial també cohesionada.

3) Model llatí: debilitat de les associacions empresarials

Als països llatins les associacions empresarials són molt més febles que les alemanyes; però, en canvi, sostenen discursos més ideològics i estan influïdes per ideologies conservadores. La seva influència és exercida per mitjà dels partits polítics de la dreta.

Per exemple, a França l'MDF té una cobertura inferior, cobreix les empreses industrials i de comerç, però no les empreses agrícoles, que tenen una organització separada. A França les empreses públiques, si no estan en situació de monopoli, sí que poden afiliar-s'hi, cas Renault. Però a més, a França la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises representa la majoria de les petites i empreses: 120.000 en la indústria i 800.000 en el comerç i els serveis.

A Itàlia, la CONFINDUSTRIA té encara una cobertura inferior; no representa totes les empreses i hi estan afiliades només empreses industrials. L'agricultura i el comerç tenen organitzacions a part: Confagricultura i Confecommercio. A més, en aquest país també la petita empresa té una importància notable; la Confederazioni fra le Associazione Autonome dei Piccoli Industriali (CONFAPI) té 18.000 empreses afiliades (Sisson, 1987, pàg. 74-77).

Les empreses públiques s'han associat de manera diferent a Itàlia i a la Gran Bretanya. Al país mediterrani, el 1956 es va produir el *distacco*, que consistia en la separació de les empreses públiques o participació estatal. El motiu eren les relacions laborals; se'ls va exigir establir canals separats per a resoldre la negociació col·lectiva. Per aquest motiu, es va fundar una altra organització empresarial separada per a les empreses públiques: INTERSID, que representa les empreses de l'Istituto per li Ristrutturazioni Industriali (IRI) i l'ASAP, per a les empreses de l'Ente Nazionali Idrocarburi (ENI).

3.4.2. Les associacions empresarials a Espanya

En termes comparatius amb Europa, les associacions empresarials espanyoles reflecteixen dos fenòmens.

1) El desenvolupament tardà del capitalisme i la consegüent consolidació tardana com a organitzacions, i

L'associacionisme empresarial català

L'antecedent remot de l'associacionisme empresarial català data de 1771, amb la creació de la Comissió de Fàbriques de Filats i Teixits de Cotó. La va seguir després el Foment de la Producció Espanyola, fundada el 1869. El seu nom actual, FNT, va ser adoptat el 1889. (Vegeu Sole, 1999, pàg. 53.)

2) una feble articulació d'interessos. Les associacions empresarials espanyoles es reconstrueixen en l'etapa de la transició de la dictadura a la democràcia. Aquesta reconstrucció discorre sota quatre línies. Primera, mitjançant la revitalització d'institucions empresarials amb tradició històrica, com és el cas de la catalana Foment Nacional del Treball, que reapareix el 1976. Segona, mitjançant la creació de patronals vinculades als redutes del sindicalisme vertical franquista. És el cas de la Confederació General Espanyola d'Empresaris, que es constitueix el 1977. Tercera, mitjançant la creació de patronals vinculades a empreses que tenen una posició dominant en un o més sectors econòmics, com és el Cercle d'Empresaris i la Confederació Empresarial Espanyola. I quarta, mitjançant l'activitat propagandística destinada a impulsar l'organització empresarial.

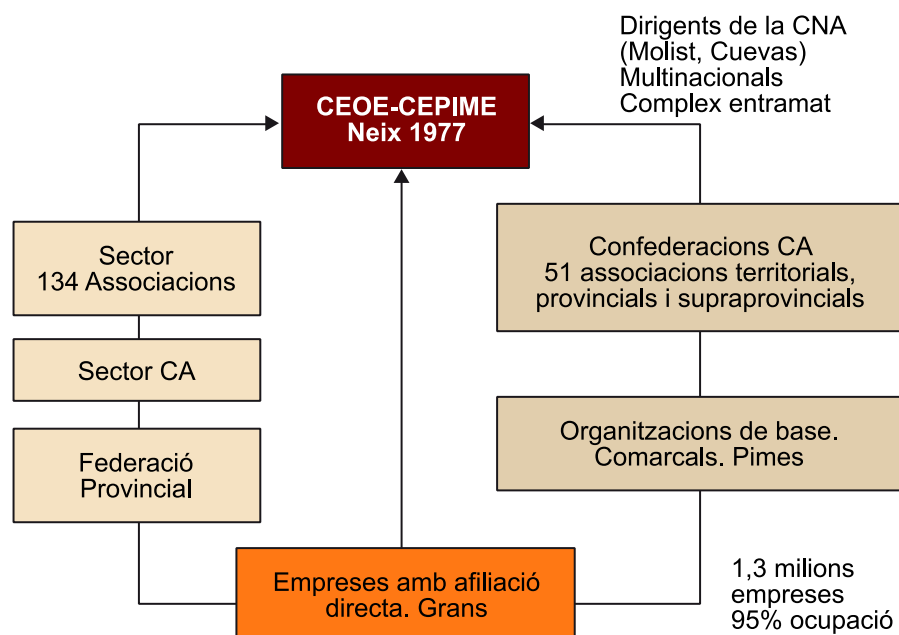
Lectures recomanades

Per a l'estudi de les associacions empresarials a Espanya recomanem el capítol de M. J. Aguar; A. Casademunt; Molins (1999). "Las organizaciones empresariales en la etapa de la consolidación democrática (1986-1997). Unión Europea, desconcertación y diálogo social". A: F. Miguélez; C. Prieto. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI. Vegeu també C. Solé (comp.) (2000). *Las organizaciones empresariales en España*. Barcelona: PPU.

En els primers anys de la transició s'estableix una forta competició entre les associacions empresarials emergents, per tant, els primers objectius consisteixen en la unificació. El 1977 es fusionen quatre associacions (Foment, Agrupació Empresarial Independent, Confederació General Espanyola d'Empresaris i Confederació Empresarial Espanyola) i creen la CEOE (Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials). Una vegada consolidada la CEOE com a organització cúpula, entre 1979 i 1980, absorbeix dues associacions empresarials més de la petita empresa: CEPYME i COPYME.

El procés d'absorció i fusió (plasmats en les sigles actuals CEOE-CEPYME) es deu, en bona mesura, al desenvolupament d'una estructura operativa de serveis (informació, assessorament, consultoria, etc.) per a les empreses afiliades, a més de les òbvies raons polítiques d'unitat i articulació enfront de la consolidació dels sindicats.

Actors: associacions empresarials



L'estructura organitzativa de la CEOE és complexa i fa difícil conèixer el seu grau de representativitat. En el seu inici la CEOE representa les grans empreses públiques, els grans monopolis privats, els *trusts* financers nacionals i els grans grups multinacionals. El principal problema en l'articulació dels interessos empresarials ha estat centrat en el conflicte entre les grans empreses i la petita empresa, el petit comerç i els autopatrons. Avui la CEOE és un conjunt d'organitzacions que al seu torn són independents, de manera que podem estimar entorn de dues-centes trenta organitzacions sectorials associades, de les quals cinquanta-cinc són territorials i cent setanta-cinc són organitzacions sectorials. En altres paraules, més de dues-centes organitzacions integren la CEOE i s'estimen en més d'un milió quatre-cents mil empresaris i autònoms associats, que tenen una població assalariada entorn del 95% de l'ocupació (CEOE-CEPI-ME, 2012). Amb tot, és difícil conèixer amb detall el nombre d'organitzacions de base que integren cadascuna de les organitzacions –s'estimen en unes cinc mil–, però es pot dir que els vincles són molt febles i no sempre aquestes organitzacions de base tenen vincles permanents amb la CEOE.

3.4.3. D'UNICE a BusinessEurope

L'organització de les associacions empresarials europees és complexa a escala supranacional. El grau d'articulació d'interessos sembla feble, ja que els empresaris competeixen entre ells i alhora cooperen. Per això actuen en funció d'interessos programàtics molt generals. L'associació supranacional es diu BusinessEurope, però fins a l'any 2008 s'ha anomenat Union of Industrial Employers' Confederation of Europe (UNICE). La UNICE va ser creada el 1958 com a resposta directa a la creació del Mercat Comú Europeu en el tractat de Roma.

Inicialment el seu origen va ser com a mer grup de pressió amb la finalitat d'influir en els processos de decisió política. La primera organització creada va ser el Conseil des Federations Industrielles (CIFE, 1949) la finalitat de la qual va ser coordinar les activitats econòmiques en el sector del carbó i de l'acer per a sortir del caos econòmic generat per la Segona Guerra Mundial.

Avui BusinessEurope és una organització "dual" perquè intervé en dos camps: en les relacions laborals com a actor de negociació amb els sindicats i la Comissió Europea, i com a grup d'interès i actor econòmic en la promoció del comerç internacional. BusinessEurope està formada per 41 organitzacions pertanyents a 35 estats europeus, que representa uns vint milions d'empreses. L'orientació d'aquesta organització és "minimalista" en termes organitzatius. És a dir, els seus objectius són molt genèrics i la seva organització, escassament articulada. Els seus principals objectius inspirats en les polítiques neoliberals són:

- Millorar la regulació supranacional europea en el sentit de garantir la lliure circulació de béns, capitals, serveis i persones.

Web recomanat

Business Europe:
www.bussinesseurope.eu

- Eliminar les barreres que obstaculitzen la lliure circulació de capitals, serveis i béns.
- Adequar la legislació laboral per a afavorir la millora de la competitivitat de l'economia europea.
- Reduir el cost administratiu que comporta la gestió de la UE.
- Tenir un creixement econòmic sostenible basat en una economia eficient.
- Estabilitzar els mercats financers per a facilitar l'accés al crèdit a les petites i mitjanes empreses.
- Estimular la innovació tecnològica i organitzativa de les empreses per mitjà de la política fiscal i el suport a la innovació.
- Dur a terme reformes estructurals al mercat laboral i en el sistema de pensions.
- Reduir el deute públic amb la finalitat d'afavorir i incentivar la inversió privada en un marc de garanties.
- Eliminar les barreres fiscals entre països que obstaculitzen la lliure circulació de mercaderies i revitalitzar el mercat únic.
- Flexibilitzar el temps de treball davant les fluctuacions de l'activitat econòmica. La flexibilització del temps de treball contribueix a l'estalvi de costos, estalvi de capital immobilitzat i permet adequar a la plantilla de treballadors davant les variacions de la demanda.
- Impulsar la reforma del mercat de treball sota el principi de la flexiseguretat mitjançant la provisió de formació contínua, com a mecanismes de seguretat, i flexibilitat en el circuit de l'ocupació: en l'entrada, en l'estada i en la sortida del contracte. Aquesta proposta implica canviar la seguretat en l'ocupació per la seguretat de l'ocupabilitat.
- Augmentar les taxes d'activitat i d'ocupació davant l'envelliment de la població europea i augmentar la participació al mercat de treball constitueixen les claus per al futur sosteniment del model de protecció social.

3.5. L'estat en les relacions laborals

El paper de l'estat en les relacions laborals és una característica fonamental i distintiva de les relacions laborals a Europa i que la diferencia d'altres països no europeus (Crouch, 1998). Habitualment es convé en la bibliografia assignar

tres papers a l'Estat en les relacions laborals: com a instància de legitimació, com a instància de legitimació de l'ordre social i com a coordinador de la negociació laboral (a més d'ocupador públic).

1) En **primer lloc**, com a **instància de legitimació**, l'estat intervé en les relacions laborals mitjançant la legislació i la institucionalització de procediments de mediació i arbitratge. Històricament el primer paper assignat a l'estat és com a àrbitre mediador i també com a mur de contenció del conflicte laboral i social. La institucionalització del conflicte en el capitalisme avançat representa una manera de gestionar el conflicte: els conflictes són tractats mitjançant un conjunt de regles i acords, no segueixen la trajectòria irreconciliable que es podria derivar de la pròpia lògica del capitalisme. Així, el "capitalisme salvatge" és domesticat políticament per mitjà de regles de procediment, mediació, conciliació i arbitratge.

2) En **segon lloc**, l'estat té també una funció social més àmplia com a **institució d'integració**, la qual cosa es plasma en el paper de l'estat del benestar, on es manifesta la interdependència entre economia, relacions laborals i institucions de cohesió social. En efecte, l'estat en el capitalisme de benestar ha estat un actor social central en la construcció d'un ordre social fructífer: ha aconseguit unir el sistema de relacions industrials amb els drets de ciutadania social, l'extensió dels drets socials, la plena ocupació i l'educació en massa. Com suggereix el sociòleg escandinau Esping-Anderson (2000), la "lluïta de classes democràtica" s'ha basat en quatre pilars:

- El **primer pilar**, ha estat l'estat del benestar, amb la seva promesa d'una ciutadania universal i de solidaritat social.
- El **segon pilar** ha estat la democràcia política i econòmica, associada al concepte de *ciutadania política i social* (proposat teòricament en la dècada de 1950 per Marshall, 1998), i que ha implicat drets de participació actius i passius.
- El **tercer pilar** ha estat el reconeixement i consolidació del sindicalisme. La institucionalització del sistema de relacions laborals, que ha permès regular i controlar l'expressió del conflicte de classes, i també regular i corregir les asimetries de poder al mercat de treball.
- I el **quart pilar** l'ha constituït el dret a l'educació massiva, la qual cosa ha contribuït a la mobilitat social ascendent per a determinades capes de població. Aquesta configuració institucional de postguerra va aconseguir absorbir enormes masses de població procedents de la desruralització d'Europa a partir de la dècada de 1950. En conjunt, aquests quatre pilars han estat els fonamentals per a sostenir el projecte igualitarista de la socialdemocràcia europea i han propiciat una reducció de les diferències de classe.

Ian Gough: les contradiccions de l'estat de benestar

"Un amigo una vez observó que las actitudes radicales contra el Estado de bienestar eran contradictorias. En la década de los sesenta, los radicales y los marxistas analizaban el Estado de bienestar como una forma de mecanismo represivo de control social: la asistencia social, las escuelas, los ministerios de la vivienda, el sistema de libertad vigilada, los departamentos de Seguridad Social –todos se vendían como medios de controlar y/o adaptar grupos rebeldes o inconformistas dentro de la sociedad a las necesidades del capitalismo. Sin embargo, en la década de los setenta, este amigo mío, añadió, que estas mismas personas acudían a la defensa del Estado de bienestar contra los 'recortes' presupuestarios y otros ataques sobre el mismo. Hasta cierto punto, en la 'actualidad', esto representa diferencias de opinión dentro de las perspectivas radicales acerca del Estado de bienestar; en otras palabras, no fueron necesariamente los mismos grupos de personas los que estaban actuando en las dos ocasiones. Pero aparte de este hecho, no hay duda alguna de que él puso el dedo en la llaga en esta importante ambivalencia de las actitudes de la izquierda con respecto al Estado de bienestar: ¿es un medio de represión o un sistema para aumentar las necesidades humanas y mitigar la dureza de la economía libre del mercado? Una ayuda a la acumulación de capital y a los beneficios capitalistas, o un 'salario social' que debe ser defendido y ampliado de la misma manera que el salario que el trabajador obtiene?, ¿un engaño capitalista o una victoria de la clase obrera?

La posición que nosotros tenemos en este libro es que el Estado de bienestar contiene al mismo tiempo ambos elementos. En otras palabras, no es el análisis marxista del Estado de bienestar el que es contradictorio, sino el Estado de bienestar mismo. El Estado de bienestar exhibe rasgos positivos y negativos dentro de una unidad contradictoria. Inevitablemente refleja la contradicción de las raíces de la sociedad capitalista: entre las fuerzas de producción y las relaciones de producción [...] ¿Qué queremos decir con esto? Al escribir sobre el impacto de la máquina moderna, Marx describió cómo, por una parte destruye la división tradicional del trabajo, extiende el control de la gente sobre la naturaleza, crea una necesidad para un desarrollo mejor del trabajador. Sin embargo, bajo el capitalismo realmente aumenta la inseguridad, reduce el control del individuo sobre el proceso de trabajo, fragmenta este proceso y aumenta la división del trabajo. A propósito de este punto Geras comenta: 'Este conjunto de hechos son realmente contradictorios. Como tales, representa tendencias que no son ni sencillamente progresivas, ni sencillamente regresivas porque sean contradictorias. Lo que las explica, y las quita toda apariencia de contingencias, es la contradicción central entre las fuerzas de producción, la capacidad productiva creciente del trabajo social, la apropiación social, por una parte, y las relaciones de producción, la apropiación privada continuada de la plusvalía, por otra. Ellas forman parte de esta contradicción central y, como hechos parciales, solamente se pueden entender adecuadamente en relación con la totalidad social que ellas y ello comprenden'.

Exactamente los mismos comentarios se pueden aplicar al Estado de bienestar. Engloba simultáneamente tendencias a aumentar el bienestar social, al desarrollo de la capacidad de los individuos, al control social sobre el juego ciego de las fuerzas del mercado; y tendencias a la represión y control de la gente, a que los trabajadores se adapten a los requerimientos de la economía capitalista. Cada tendencia genera contratendencias en la dirección contraria; de hecho, esto es precisamente por lo que nosotros nos referimos a esto como un proceso contradictorio a través del tiempo.

[...] el Estado de bienestar engloba una actitud racional que también se opone a la del mercado. En algún sentido actúa para 'satisfacer necesidades' y extender los derechos y, haciéndolo así, contradice los simples requerimientos directos del sistema de economía capitalista. [...]

Es, pues, la razón por la que nosotros caracterizamos el Estado de bienestar como un fenómeno contradictorio. Concentrándonos únicamente en su aspecto 'positivo', como hacen casi todos los escritores de la Administración social, por ejemplo, nos llevará a no ver el lado represivo y orientado hacia el capital. Pero de igual manera, el concentrarnos únicamente en su aspecto 'negativo', como hacen ciertos teóricos críticos [Poulantzas], es no darnos cuenta de los avances muy reales que un siglo de conflictos han conseguido. El Servicio Nacional de Sanidad, la seguridad social para todos y otras cosas similares sí que representan pasos muy importantes hacia delante y en parte sí que 'aumentan el bienestar'. Sin embargo, su estructura y modo de funcionamiento proporcionan más medios para preservar las relaciones sociales existentes de explotación dentro de nuestra sociedad.

Dado el crecimiento universal del Estado de bienestar en los países capitalistas avanzados, ha surgido una segunda contradicción. La gran escala de gastos del Estado en los servicios sociales se ha convertido en un gran peso para el proceso de acumulación de capital y del crecimiento económico mismo. Si el capitalismo engendra más y más un Estado de bienestar, también es difícil que el capitalismo solucione los problemas de financiación

del gasto requerido. [...] Pero los dos aspectos de este proceso deber ser comprendidos simultáneamente. Los países capitalistas avanzados necesitan, pero no pueden afrontar, un nivel creciente de intervención estatal en los campos de bienestar. El proceso de acumulación de capital genera nuevas barreras contra ese proceso mismo: en una palabra, el proceso es contradictorio."

Ian Gough (1982). *Economía política del Estado de Bienestar* (pàg. 62-67). Madrid: H. Blume Ediciones.

3) I, en **tercer lloc**, l'estat té també una **funció coordinadora de la negociació laboral**, per mitjà de la concertació i els pactes socials, com a manera d'intercanvi polític entre els actors, com hem vist en el primer apartat.

4. Model social europeu

El procés d'integració europea al Mercat Comú, primer, i després a la Unió Europea, ha donat lloc a un acostament gradual entre els sistemes de relacions laborals i a una coordinació més gran de les polítiques laborals. Per aquesta raó, examinarem en aquest epígraf el model social europeu com a nou espai de les relacions laborals.

4.1. Definició del model social europeu

La noció de *model* té com a finalitat explicar les característiques d'una forma d'organització social de l'economia i definir-ne els contorns.

El **model social europeu** (MSE) es defineix habitualment per contrast respecte a la manera d'organització del benestar dels Estats Units.

Aquest tipus de bibliografia està estretament relacionada amb el debat sobre els models i varietats de capitalisme (Albert, 1991; Hall; Soskice). Aquest contrast de capitalisme està relacionat amb el paper de la intervenció de l'estat als mercats i amb el paper dels actors socials en la coordinació de l'economia.

Per a alguns analistes el terme *MSE* es deriva de l'Acta única de 1986, en què apareix el terme *cohesió social*. Per a altres analistes, el debat de l'MSE arrenca amb l'engegada del Pacte d'estabilitat de la UE (tractat de Maastricht, 1992), que posa límits al dèficit fiscal i al deute públic, la qual cosa comporta una limitació de la despesa pública i de l'actuació dels governs nacionals. Aquesta interpretació explica, en part, els problemes de futur als quals s'enfronten les societats europees en el context de creixent envelliment de la població europea i l'augment de les taxes de dependència (la ràtio entre inactius i ocupats). Per tant, la limitació de la despesa pública alhora que augmenta la població envellida comporta tensions creixents en la gestió política social. La Cimera de Lisboa i la Declaració del Consell Europeu el març de l'any 2000 es van proposar objectius molt ambiciosos: fer d'Europa

"l'economia més competitiva del món, basada en l'economia del coneixement, capaç de generar un creixement econòmic sostenible juntament amb més i millors ocupacions i una cohesió social més gran".

La **paraula forta** que figura en aquesta declaració és la de *cohesió social* de la qual sorgeix la idea de model social europeu com a mite (aspiració) cap al qual caldria orientar la convergència europea.

En suma, l'MSE té dos significats que van entre el mite i la realitat:

1) D'una banda, és un tipus de referència ideal (mítica), que serveix com a referència per a orientar l'acció política en termes d'economia social de mercat, de solidaritat i cohesió social. En aquest sentit, el model al·ludeix a una idea d'aspiració i anticipació d'alguna cosa que cal sostenir o bé aconseguir i per tant la idea de model té com a finalitat orientar la direcció de les polítiques d'ocupació i benestar. No significa que necessàriament l'MSE sigui comú de manera material per a tots els països de la UE. De fet, hi ha altres conceptes que tenen el mateix significat mític que l'MSE, per exemple, *Unió Europea*. Aquesta UE és en part una aspiració per a aconseguir un model social seguint determinats objectius en la política de la UE. En el cas de l'MSE els objectius que cal aconseguir han estat formulats fonamentalment a la Cimera de Lisboa del març de l'any 2000, entre els quals destacaven la plena ocupació, el creixement econòmic i una aproximació als sistemes de seguretat social en l'horitzó de l'any 2010.

2) I d'una altra banda, l'MSE és també al mateix temps una realitat pròpia del capitalisme avançat de l'Europa occidental, construïda des de la segona postguerra fins a l'actualitat. En aquest sentit les societats de l'Europa occidental comparteixen una sèrie de característiques institucionals i polítiques comunes, que es poden enumerar de la manera següent:

- En la majoria dels països hi ha una tradició d'intervenció de l'estat en l'economia per a aconseguir l'equilibri general del sistema, encara que aquest grau d'intervenció varia segons les diferents cultures polítiques. Això diferencia la UE dels Estats Units.
- Així mateix, la majoria de països comparteixen una institució de redistribució de les rendes, que és l'estat del benestar, la funció del qual és corregir les asimetries socials que genera el mercat de treball, cosa que també és un altre contrast amb el model de capitalisme nord-americà.
- I als països europeus hi ha institucions laborals destinades a canalitzar el conflicte a partir d'un sistema de regles de procediment. Aquestes institucions legitimen els actors socials del sistema de relacions laborals (Sindicats, empresaris i administració pública) i els donen suport.

Eurooptimisme

La dècada de 1990 és la dècada de l'"eurooptimisme" perquè ha aportat grans avenços respecte a etapes anteriors. En aquest sentit les principals fites són: 1) el tractat de la Unió, Maastricht, 1992; 2) el document d'orientació política, conegut com a Llibre blanc de Delors; 3) el projecte de Constitució europea de 1994, i 4) el tractat d'Amsterdam de 1997. Alguns analistes optimistes han volgut veure en aquesta dècada de 1990 i en els documents esmentats referències importants al model social europeu en la mesura que s'al·ludeix als principis de cohesió i solidaritat i per tant hi ha una referència a un "mite" o tipus ideal inspirador i orientador sobre els criteris de convergència més enllà del mercat. Només en la dècada de 1990 s'introdueix en els tractats la noció de *ciutadania europea*, la qual cosa és important ja que fins llavors la ciutadania estava vinculada a la pertinença a un estat determinat. Per tant, aquesta referència a la "ciutadania" apel·la a drets democràtics i drets de participació.

Emperò, la realitat de l'MSE és diversa com a organització social concreta, hi ha diferents models de benestar a Europa: el model socialdemòcrata escandinau, el model liberal, el model continental i el model mediterrani (Esping-Andersen, 1992, 2000). Així mateix, també són diferents els models de relacions laborals.

Però, malgrat totes les diferències, hi ha trets comuns que se sintetitzen en la idea dels drets de ciutadania política i econòmica, i també en els drets passius i drets actius de participació (Marshall; Bottonmore, 1998).

La noció de *ciutadania industrial* i de *participació indirecta* al·ludeix a formes de participació mitjançant representants sindicals en les institucions de benestar públiques. Per tant, es tracta de drets desenvolupats a l'empara de l'acció col·lectiva dels sindicats. El model social europeu és una construcció social que ha estat històricament definit sobre dos principis:

- 1) El principi de sobirania territorial de l'estat nació, en què el poder parlamentari i l'executiu han tingut capacitat de regular les relacions socials.
- 2) I el principi de correcció de les desigualtats socials generades pel mercat.

En aquest sentit el dret col·lectiu del treball ha tingut com a funció la correcció de l'asimetria de poders entre capital i treball (Valdes dal Re). Aquests dos principis ens posen en relleu que històricament la ciutadania europea ha acceptat el paper que ha tingut l'estat per a corregir les desigualtats i els desequilibris socials i econòmics. Aquesta funció de l'estat és un tret fonamental de l'MSE i una diferència respecte als Estats Units. Per tant, estem parlant de **dos tipus de capitalisme**.

- El primer, el **capitalisme social de mercat**, inspirat en l'anomenat *model renà*, amb una economia coordinada per l'estat i el compromís social entre els actors col·lectius. L'MSE es caracteritza perquè està situat fonamentalment en l'àmbit de les economies coordinades per les institucions públiques i el pacte entre els actors socials.
- El segon, el **model d'economia de mercat**, com són els casos dels Estats Units i el Regne Unit, es caracteritza per la feble funció d'intervenció de l'estat en l'economia i en els aspectes socials redistributius.

La diferència entre ambdós models de capitalisme és que en el cas dels països europeus s'han construït **estats de benestar**, mentre que en l'àmbit anglosaxó les funcions de l'estat del benestar són més febles. En aquests països anglosaxons les funcions de redistribució es duen a terme per mitjà de les obres de "caritat" dels mecenes. Però, curiosament, sembla que el volum total de les despeses en obres de caritat és equivalent a la despesa pública anual dels països

Dret de ciutadania

El dret de ciutadania tracta d'abordar els problemes de falta de legitimitat democràtica de la UE i donar-los resposta. En aquest sentit hi ha un article de referència obligada: a) article 3: "Tota persona que posseeixi la nacionalitat d'un estat membre és per aquest fet ciutadà de la Unió"; b) article 8.1: "Es crea la ciutadania europea. Serà ciutadà de la Unió tota persona que ostenti la nacionalitat d'un estat membre"; c) article 8b: "Tot ciutadà de la Unió que resideixi en un estat membre del qual no sigui nacional tindrà dret a ser elector i elegible en les eleccions municipals de l'estat membre on resideixi".

El concepte de *ciutadania europea* és nou i peculiar perquè per primera vegada la idea de ciutadania no està lligada a l'estat nació i, a més, no està situat en el marc d'una constitució europea (encara inexistent).

europeus; amb la diferència que a Europa el benestar i la salut no depenen de la bona voluntat d'uns altres, sinó del desenvolupament del dret social impulsat per mitjà de l'acció col·lectiva dels sindicats.

En suma, el concepte de *model social europeu* figura en el patrimoni comunitari tant com a mite com a realitat. Per exemple, en el conegut Llibre blanc de Delors (Creixement, ocupació i competitivitat), que constitueix un dels documents polítics de referència en la construcció europea recull la idea de "model social europeu" en el sentit següent: primer, l'MSE es refereix a un model econòmic diferent del model de pur i dur d'economia de mercat en contrast amb el model nord-americà. Segon, el Llibre blanc al·ludeix a una manera de creixement, progrés econòmic i cohesió social, i també a un "tipus ideal" weberian a tall de referència d'orientació de l'acció política en termes d'"economia social de mercat", la qual cosa s'inspira en el model de capitalisme renà. I, tercer, el Llibre blanc al·ludeix a valors de democràcia, solidaritat, cohesió social.

4.2. Estructuració del model social europeu

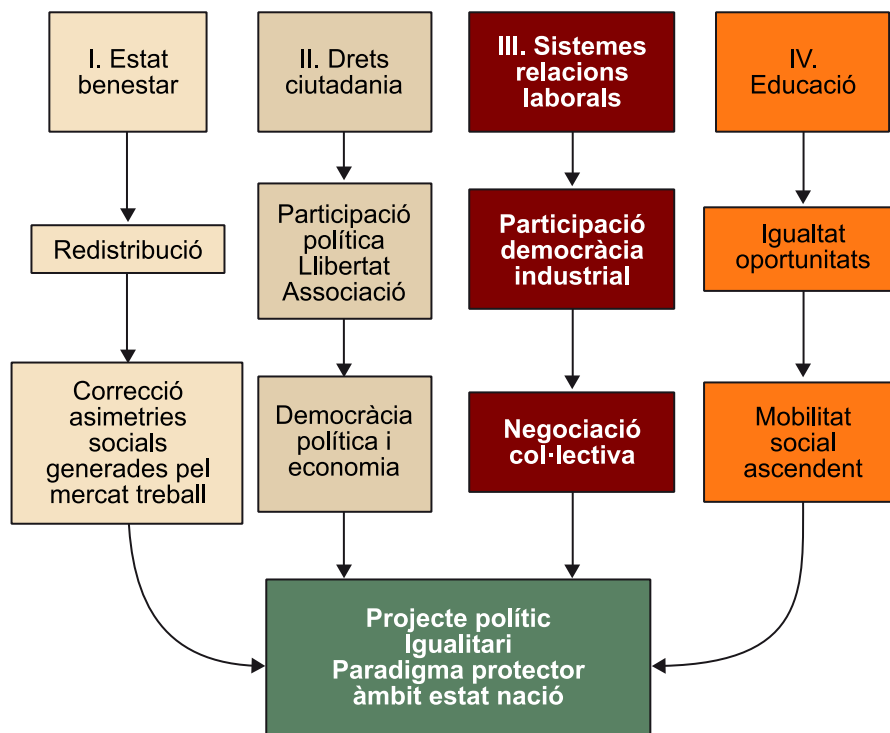
L'estructuració de l'MSE ha estat associada al paper de l'estat en la correcció de les desigualtats socials. El significat substantiu de la igualtat o desigualtat es troba vinculat a cada país i cada època. Hi ha societats que són més intolerants amb la desigualtat que d'altres. Per exemple, als països escandinaus la valoració del que es considera ingressos justos entre els extrems d'una escala d'opinió varia de 4 a 1, mentre que en el cas dels Estats Units l'amplitud d'aquesta escala és de 12 a 1 (Esping-Andersen, 2000). No obstant això, a pesar que la desigualtat té diferents significats segons el context, molts analistes convenen a entendre que al llarg del segle XX s'ha desenvolupat un paradigma protector la finalitat del qual ha estat la de corregir i mitigar les desigualtats socials que ha generat el mercat. Per això, la creixent intervenció de l'Estat i la seva importància com a institució de redistribució social. El capitalisme de benestar, i el seu paradigma protector, es va convertir en l'economia política dominant en l'últim mig segle en les economies avançades. L'esperit d'aquest paradigma protector es va caracteritzar per una orientació cap al compromís social, l'intercanvi polític entre capital i treball i la innovació social que es pot resumir en quatre pilars de suport:

- El **primer pilar** s'ha distingit per una promesa de ciutadania social universal basada en la solidaritat social. Aquesta ciutadania social consistia a desenvolupar un pas més la ciutadania política, delimitada entorn del dret de participació política. La participació en els aspectes econòmics representaria un anhel per a aprofundir en la democràcia.
- El **segon pilar** es basa en l'estat del benestar, terme encunyat pel bisbe de York durant la Segona Guerra Mundial i com a contrapunt al *warfare state*. D'aquesta manera, els drets civils i polítics es complementen amb els drets

socials mitjançant la redistribució de rendes i la protecció social dels més desfavorits.

- El **tercer pilar**, el va constituir el ple reconeixement del sindicalisme, el reconeixement del dret a la negociació col·lectiva i la protecció de l'ocupació i de les condicions de treball. La democràcia industrial, el desenvolupament dels drets d'informació, participació i consulta dels treballadors va constituir també un complement en el desenvolupament del paradigma protector keynesianosocial. En aquest sentit, el paradigma protector està associat al que Lipset va anomenar la *lluita de classes democràtica*, la qual cosa al·ludeix a l'existència de conflictes socials que han jalonat la història del segle XX i que ens permet explicar i entendre per què s'han desenvolupat els drets socials. En altres paraules, hi ha hagut pacte social entre capital i treball perquè hi ha hagut prèviament conflicte, desigualtats i profundes misèries socials en el desenvolupament del capitalisme.
- Finalment, el **quart pilar** el va constituir el dret a l'educació: l'accés dels treballadors a l'educació, a la igualtat d'oportunitats i a la mobilitat social ascendent.

Pacte social keynesià: "lluita de classes democràtica" (Lipset)



La intervenció de l'estat en l'economia ha comportat un important procés d'estructuració de les institucions de protecció social, de drets laborals i de regulació de l'economia. I avui constitueix la base material de l'anomenat *model social europeu* (Rodríguez Cabrero, 1985).

En suma, l'MSE s'explica no sols pel paper de l'estat, sinó també pel cicle de conflictes socials comprès entre 1870-1945. El fracàs i la derrota de l'hegemonia del pensament liberal i de l'autoritarisme després de la Segona Guerra Mundial van obrir les portes a nous assajos socials basats en el pacte social, en l'equilibri entre institucions i mercats, la qual cosa es va expressar en els anys de postguerra amb el compromís de l'estat per a regular l'economia.

El següent període històric, comprès entre 1950 i 1980, ha estat caracteritzat per l'emergència d'un paradigma nou: el keynesianofordista que ha propiciat la regulació de l'economia, però també la regulació de les relacions laborals i la institucionalització del conflicte. Aquest nou paradigma donarà lloc a l'estructuració de l'anomenat model keynesianofordista, que les seves principals característiques són tres:

1) Intervenció de l'estat en l'economia. Una intervenció de l'estat en sectors productius estratègics i que ha requerit grans inversions a Europa, com en la siderúrgia, la indústria naval, l'automòbil, l'energia i el transport, entre d'altres. A més, també ha requerit la intervenció de l'estat mitjançant grans obres públiques (vies de comunicació, ferrocarrils, pantans, etc). Aquesta presència de l'estat en la participació de la propietat de les empreses i la inversió en grans obres públiques ha estat important per a impulsar la industrialització i la modernització empresarial en el període 1950-1980. Per exemple, el taylorisme es va estendre a Espanya i Itàlia amb l'ajuda dels estats per a modernitzar les empreses.

Així mateix, la intervenció de l'estat en l'economia s'ha fet via política monetària, amb el control dels tipus d'interès i la concessió del crèdit financer. En poques paraules, la intervenció sobre la demanda agregada ha estat crucial per a regular el cicle econòmic en l'àmbit de l'economia de l'estat nació.

2) Estat del benestar i redistribució. El desenvolupament d'aquesta institució ha estat lligat a la necessitat de legitimació del mateix sistema capitalista en les societats avançades, però també als conflictes socials i laborals que han protagonitzat el moviment obrer i sindical. L'accés massiu a l'educació i a la sanitat ha constituït un amortidor del conflicte social al mateix temps que ha obert l'accés a la igualtat d'oportunitats per als treballadors. Aquestes institucions de redistribució han tingut la finalitat de mitigar i corregir les desigualtats socials que ha generat el mercat de treball. El sistema de finançament de les institucions de solidaritat ha estat fonamentalment per mitjà del salari diferit, extret com a quota de la contribució dels treballadors, encara que immediatament cal assenyalar que el model de finançament és variat en el panorama europeu. Hi ha països on aquest sistema es finança via impostos generals de l'estat.

3) Sistemes de relacions laborals i institucionalització del conflicte. L'estat també ha tingut una important activitat com a institució d'arbitratge, mediació i conciliació en el conflicte laboral. Les arrels estructurals del conflicte laboral no s'han eliminat, però sí han estat controlades l'expressió i la mani-

festació del conflicte. Així mateix, l'estat ha tingut un paper important com a legitimador dels actors socials en qualitat d'interlocutors **vàlids**; i també com a garant del dret col·lectiu per a la representació dels treballadors en sindicats i dels empresaris en associacions i grups d'interès per a negociar amb els sindicats o fins i tot amb el govern. Per tant, les "estructures corporatives" dels grups d'interès i les organitzacions sindicals han tingut un paper important en el desenvolupament del que avui es coneix com a *diàleg social*. La negociació estable del sistema tripartit s'ha plasmat en una nova institució: el Consell Econòmic i Social (CES). Els CES existeixen als països europeus com una institució en què sindicats, empresaris i govern dirimeixen i negocien els seus interessos i fan propostes al parlament a petició del govern.

L'anomenat **intervencionisme keynesià** ha constituït una manera de coordinació imperativa de múltiples interessos socials i econòmics, i també de direcció econòmica en determinats països de tradició centralista, com França, o bé d'industrialització tardana com Alemanya, Itàlia i Espanya, entre d'altres.

En aquests últims països la intervenció de l'estat en determinats sectors estratègics ha estat fonamental per a propiciar el desenvolupament econòmic (Rodríguez Cabrero, 1985). L'estat ha assumit l'enlairament de la indústria, però també ha conformat en el seu entorn una xarxa clientelar. En les dècades de 1970 i 1980 la cooperació dels diferents interessos socials i econòmics per a fer front a la crisi i als requeriments de reestructuració industrial ha donat pas a la reintroducció del vocable *neocorporatisme* (Schmitter, 1985). El **neocorporatisme democràtic** és una estructura estable de cooperació d'interessos en conflicte, una forma d'intercanvi polític entre capital i treball que ha tingut com a finalitat coordinar la política macroeconòmica, com hem vist en epígrafs anteriors. Aquesta forma d'intercanvi polític entre capital i treball ha proporcionat durant diverses dècades legitimitat social al capitalisme avançat europeu a canvi d'accés als drets passius i actius, i també accés al consum a grans àmbits de la població.

En suma, aquest model ha facilitat el desenvolupament dels **drets passius** (pensions, assegurança de desocupació, assegurança de malaltia, etc.) i al mateix temps el desenvolupament dels **drets actius** (drets de participació en l'empresa, drets d'informació i consulta dels treballadors, drets de negociació col·lectiva, democràcia industrial, etc.). Per tant, aquests drets han estat associats als drets de ciutadania, tant en termes polítics com econòmics. El dret de ciutadania ha estat emparat en el dret de l'estat nació. I, posteriorment, també en el desenvolupament dels tractats en la Unió Europea, que reconeix el dret de "ciutadania europea", encara que en molts aspectes aquesta és difícilment

practicable. Però, amb tot, el desenvolupament dels drets socials i laborals al llarg del segle XX ha fet que alguns analistes titulin aquest període com el de la "provisió pública de seguretats" (Standing, 1999).

4.3. Models de benestar: *welfare* enfront de *workfare*

Les explicacions teòriques sobre el model social europeu es poden classificar en dos grups: les teories de cort liberal i les teories holistes. Ambdós enfocaments teòrics es troben en el transfons històric de l'MSE i en el debat actual sobre les polítiques. Per tant, una aproximació a aquestes arrels ens pot ajudar a aclarir el debat actual.

1) **La primera concepció liberal té arrels anglosaxones.** El terme *welfare* ('benestar') apareix a principis del segle XX al Regne Unit per a referir-se a la intervenció de l'estat per a millorar les condicions de vida de la classe treballadora. Però també va aparèixer llavors el terme *welfare work* per a expressar que la millor política social és la política d'ocupació i que a més es refereix a la "disponibilitat per a treballar". El terme *welfare* apareix de la mà del socialisme cristià anglès que va ajudar a popularitzar-lo, la qual cosa finalment va connectar amb el programa de reorganització de la seguretat social britànica impulsat al Parlament per William Beveridge. El Pla Beveridge el 1942 introdueix la seguretat social com un concepte destinat a enfortir els drets dels individus i a garantir l'exercici de la llibertat. Fixeu-vos que el desenvolupament del benestar apareix en plena Segona Guerra Mundial i està associat a la idea de compensar els sacrificis que comporta (Fernández Steinko, 2000). Posteriorment aquesta política de benestar es va estendre amb els governats laboralistes.

La concepció liberal del benestar està basada en la lògica d'assegurances, com l'assegurança per desocupació, de malaltia, accident i jubilació. La finalitat és reposar la pèrdua de sustentació material. En altres paraules,

"seguridad social significa primordialmente la seguridad de los ingresos hasta un mínimo, pero la provisión de unos ingresos debe estar asociada con el tratamiento destinado a hacer que la interrupción de las ganancias tenga el final más rápido posible".

Informe sobre l'assegurança social i els serveis afins, citat en Williams; Williams, 1990, pàg. 55-56.

El model de benestar de Beveridge es basa en tres supòsits de partida:

- Primer, en assignacions per a "fills fins a l'edat de 15 anys o fins als 16 anys si estan en educació a temps complet".
- Segon, els "serveis de salut i rehabilitació universals per a la prevenció i cura de malalties, i també en la idea de restaurar la capacitat de treballar" (*workfare*).
- I, tercer, el manteniment de l'ocupació.

Aquests tres tipus d'assegurança tenen originalment un mètode diferent: una assegurança social per a les necessitats bàsiques, assistència social nacional per als casos especials i assegurança voluntària per a les addicions a les provisions bàsiques. Per tant, la cotització és obligatòria per a cobrir les necessitats bàsiques, mentre que la previsió per a cobrir nivells més alts és voluntària i complementària amb assegurances privades.

En poques paraules, en el model anglosaxó distingim dos termes: *welfare* i *workfare*. El sentit d'ambdós conceptes és diferent del concepte d'*estat social*. Els sentits són:

- La primera noció de benestar es refereix a la introducció d'uns ingressos mínims per a tothom, encara que no estiguin assegurats i la finalitat dels quals és garantir la igualtat d'oportunitats per a mobilitzar la disponibilitat de la força de treball. És a dir, connecta *welfare* amb *workfare*. El sentit d'aquesta concepció apel·la a la responsabilitat individual per a l'"ocupabilitat", la qual cosa avui es troba en el patrimoni de les polítiques d'ocupació en la UE.
- La segona concepció de Beveridge consisteix a combinar seguretat privada amb seguretat pública. La seguretat privada es basa en assegurances corporatives subscriïdes per les empreses per als seus treballadors, o bé fins i tot fons de pensions propis de l'empresa, i també fons de capitalització privats.

En suma, aquesta concepció liberal que apel·la a la responsabilitat individual i tracta de protegir l'exercici de llibertat dels individus difereix molt de la concepció germànica, que és holista.

2) **La segona concepció té un enfocament holista i arrels germàniques;** la trobem ja a mitjan segle XIX en l'obra de Lorenz von Stein, que inicialment es refereix al final de "democràcia social" i posteriorment al d'"estat social". La idea és que l'"estat social" ha de mantenir la igualtat jurídica enfront de totes formes de diferències de classe, al mateix temps que l'estat ha de promoure el progrés social i econòmic de tota la ciutadania (Ritter, 1991, pàg. 27). En aquesta mateixa línia altres juristes germans van establir una connexió conceptual entre democràcia, estat de dret i estat social, la qual cosa posteriorment es reflecteix en la noció d'*estat popular social* en la República de Weimar. El concepte és també un "tipus ideal" (o "mite" com hem dit abans) inspirador d'orientació de l'acció política destinada a la correcció de les desigualtats socials que genera el mercat. Aquest concepte és essencialment el que inspira l'orientació ideològica **socialdemòcrata**. Per tant, el **moviment obrer** és el portador de la idea del que és "social" en el capitalisme. Així mateix, ja llavors s'observa la idea de l'equilibri entre dos conceptes aparentment antagònics: el capitalisme de mercat i el social.

El moviment social i el seu instrument (l'estat social) transformen el capitalisme per mitjà del paper actiu de l'estat i de les seves polítiques per a corregir les desigualtats que genera el mercat. És a dir, des de la perspectiva de la socialdemocràcia no s'ha pretès eliminar el capitalisme, sinó reformar-lo mitjançant l'estat social que hauria d'atenuar i mitigar les diferències entre les classes socials.

Aquest concepte es va generalitzar després de la Segona Guerra Mundial en l'àmbit de la cultura germànica. El concepte d'*estat social* ha tingut dificultats de translació a l'àmbit de la llengua i la cultura anglosaxona, que s'hi ha referit com a estat del benestar (*welfare state*), la qual cosa li dona una connotació paternalista.

No és aquest precisament l'ànim amb el qual es proposa la idea d'estat social, sinó introduir el compromís social com una característica distintiva d'un tipus de capitalisme diferent de l'anglosaxó i de la seva tradició individualista-puritana.

En el capitalisme germànic, o "renà" (Albert, 1992, 1996), la idea de compromís entre capital i treball es plasma posteriorment en la Constitució de 1949 sota la denominació d'**economia-social-de mercat**.

Les comeses de l'estat social es poden classificar en quatre tipus, seguint Ritter (1991):

- Intervenció jurídica per a millorar l'estatus jurídic de les persones en el dret del treball, particularment.
- Intervenció econòmica per a millorar la renda de les persones.
- Intervenció ecològica per a millorar el medi ambient material i social de les persones, particularment pel que fa a habitatge, infraestructures, comunicacions, hospitals, etc.
- Intervenció pedagògica per a millorar la capacitat d'actuació de les persones mitjançant l'accés a la informació i l'educació.

Aquestes comeses tenen com a finalitat lluitar contra la pobresa, procurant satisfer les necessitats mínimes de les persones; procurar una igualtat social i seguretat més grans davant les situacions canviants de la vida, i un foment i desenvolupament del benestar. En aquesta concepció germànica l'estat social té una responsabilitat social, però el mercat i la societat són autònoms i compatibles amb la llibertat i la democràcia, la qual cosa la diferencia de la con-

cepció comunista en què l'estat no deixa espai a l'autonomia. De fet, el desenvolupament del dret del treball i del dret social s'ha fet de manera autònoma en l'àmbit germànic.

4.4. Procés d'integració social europea

El model social europeu no constitueix avui una part essencial del procés d'integració europeu. Aquest procés és orientat sobre el domini de la lògica del mercat i de la racionalitat econòmica. La integració social està relegada a un segon pla i només ocasionalment es té en consideració. Segons Scharpf (2000), es poden distingir dos processos d'integració a la Unió Europea, un de positiu i l'altre de negatiu.

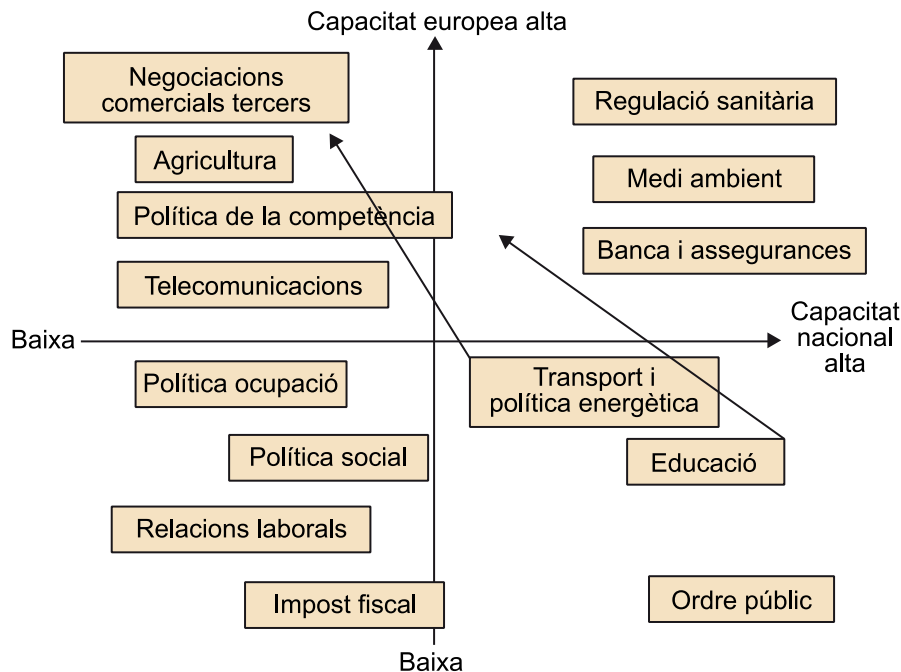
La **integració positiva** s'ha desenvolupat en àrees estratègiques per a la Comunitat Europea amb la finalitat d'evitar la dependència externa de tercers països. En aquest sentit la integració positiva s'ha desenvolupat en sectors com l'agricultura, les telecomunicacions i la jurisprudència sobre la lliure competència fonamentalment, i també en aquelles àrees que faciliten el proteccionisme enfront de la competència dels Estats Units, del Japó i del Tercer Món.

Per contra, l'MSE ha tingut una **integració negativa** en matèria social. La integració negativa s'explica perquè la integració de determinades àrees de la política social podria elevar els costos de producció, o bé poden comportar una pèrdua de capacitat competitiva per al país que la impulsa. Això ocorre particularment amb la política social i de benestar que poden contribuir a l'augment dels costos i a reduir la seva capacitat competitiva. Encara que també una altra explicació és que la integració de determinades polítiques socials pot qüestionar la sobirania nacional o ser una font de col·lisió entre legitimitats entre l'àmbit supranacional i el nacional. Per exemple, això pot ocórrer amb les polítiques de benestar. La integració negativa s'ha registrat en la política d'ocupació, política social, relacions laborals i política fiscal. En breus paraules, podem parlar de la conformació d'un doble eix.

- El **primer eix** té en l'extrem superior les àrees i els temes en els quals hi ha una alta capacitat de regulació i d'integració europea. I en l'extrem inferior, les àrees amb baixa centralització i integració europea, que són les que estan lligades a la legitimitat i sobirania nacional.
- En el **segon eix** tenim les àrees i matèries en què hi ha una alta capacitat de l'estat nacional per a regular, al mateix temps que la capacitat europea és molt poca. Això ocorre amb l'ordre públic, el transport i la política energètica i en l'àmbit de l'educació (encara que aquesta també s'està transferint a l'àmbit supranacional). Per contra, en l'altre extrem de l'eix horitzontal, la capacitat de l'àmbit nacional és inferior. Això significa que les àrees que estan en aquest quadrant (política d'ocupació, política social, relacions laborals) estan gairebé en un terreny de ningú, ni té prou capacitat l'estat nació, ni té prou capacitat la Unió Europea. Per exemple, aquest

és el cas de la política social. El govern nacional dels estats membres tenen limitacions serioses per a usar la despesa i el dèficit públic (per les imposicions del tractat de Maastricht), però tampoc no té atribucions la UE per a intervenir.

Capacitats nacionals i europees per a resoldre problemes



Fritz Scharp (2000). *Gobernar Europa*. Madrid: Alianza Editorial.

1) Principis comuns en l'MSE i patrimoni comunitari

El període de desenvolupament econòmic i expansió dels drets socials després de la Segona Guerra Mundial a Europa ha donat lloc al fet que les societats occidentals comparteixin una sèrie de característiques comunes, com són els **drets de ciutadania política i social**.

- Els primers es refereixen a la llibertat d'associació, elecció i vot com a conquestes polítiques aconseguides en alguns països a la fi del segle XIX.
- Els segons drets es refereixen a la ciutadania social, expressada també en termes de "**democràcia industrial**", la qual cosa implica l'accés dels ciutadans als drets passius i als drets actius.

Els drets passius es refereixen a drets reportats (pensions, assegurança per desocupació, etc.) i els drets actius es refereixen a la participació, com són els drets d'informació i consulta dels treballadors, drets de negociació col·lectiva, dret d'associació sindical i altres drets col·lectius desenvolupats particularment després de la Segona Guerra Mundial.

Durant el lent i difícil procés d'integració comunitària s'ha introduït en el patrimoni comunitari la Carta fonamental dels drets socials (CFDS). Des de 1972 (Declaració de París) s'han impulsat acords en matèria de drets laborals i socials. La CFDS es va aprovar el 1989 i ha figurat com un annex en el tractat de Maastricht el 1992. La CFDS va ser aprovada per tots els països de la UE, excepte pel Regne Unit. Però aquesta no ha estat integrada en els tractats fins a 1997 i posteriorment figurava integrada en la malmesa Constitució europea, que no ha estat aprovada. En conseqüència, el seu estat legal és avui una mera declaració de principis polítics. La CFDS ha tingut una influència en el desenvolupament de posteriors directives de la UE, com, entre d'altres, la directiva 1991/533 sobre el dret d'informació i consulta dels treballadors, la directiva 1992/56 sobre acomiadaments col·lectius, la directiva 1992 sobre la protecció de l'embaràs i la directiva 1993/104 sobre el temps de treball.

Carta de drets socials fonamentals, CDSF 1989

- 1) Llibertat de moviments (art. 1-3).
- 2) Millora de les condicions de vida i de treball (art. 7-9).
- 3) Protecció social (art. 10).
- 4) Llibertat d'associació (art. 11-14).
- 5) Formació ocupacional (art. 15).
- 6) Igualtat de tractament homes i dones (art. 16).
- 7) Informació i consulta de treballadors (art. 17-18).
- 8) Salut i seguretat (art. 19).
- 9) Protecció persones grans i minusvàlides (art. 24-26).
- 10) Implementació als estats membres (art. 27-30).

2) Mètode obert de coordinació (MAC)

L'MSE, en el sentit de realitat institucional comuna i no com a mite, té mètodes institucionalitzats per a coordinar les polítiques dels estats membres. El tractat d'Amsterdam (1997) constitueix el punt de partida per a la cooperació en matèria d'ocupació i a més aquest tractat té un "capítol social".

El **mètode obert de coordinació** (les sigles del qual en anglès són OMC) neix amb el tractat d'Amsterdam i la seva finalitat és coordinar les polítiques d'ocupació. L'experiència de coordinació mitjançant l'OMC ha donat lloc a la construcció d'una sèrie de nous conceptes per a explicar la complexa realitat de la coordinació. Exemple d'això són el concepte de *governança* (*governance*) i el concepte de *subsidiarietat*. En el llenguatge derivat del procés de construcció europea destaquen dos conceptes relatius a maneres de governar les societats complexes. Aquests són *sobirania mancomunada* i *governança*.

En primer lloc, la noció de **sobirania mancomunada** es refereix al fet que en l'espai europeu els estats comparteixen alguns aspectes de la sobirania nacional, de manera que certs àmbits de poder s'han anat traslladant cap a l'espai supranacional. El més important és el de la moneda única (euro) i la política monetària. Aquesta ja no depèn avui dels governs nacionals a la zona euro, sinó del Banc Central Europeu, l'actuació del qual és autònoma dels governs nacionals i de la Comissió Europea, com s'ha vist en els anys de la crisi econòmica 2008-2011. Per tant, la sobirania mancomunada comporta un límit de poder per als governs nacionals. Aquests ja no poden utilitzar la política monetària com a mecanisme d'ajust davant situacions de crisi econòmica, no pot utilitzar el mecanisme del "pilotatge fi" d'una política monetària expansiva o

restrictiva segons les variacions de la conjuntura econòmica, com s'ha posat en relleu amb la crisi financera de Grècia l'any 2011. Però en canvi, la sobirania mancomunada pot representar altres avantatges, com la lliure circulació de béns, capitals i persones, la lliure competència en un mercat ampli o fins i tot el discutit suport financer comunitari a Irlanda, Portugal i Grècia l'any 2011.

En segon lloc, la **governança** tracta de significar una manera més cooperativa de governació. En la moderna governança, l'estat i les institucions no estatals, públiques i privades, i també els actors socials participen i cooperen en la formulació i implementació de les polítiques públiques. La interdependència econòmica en l'MSE exigeix la necessitat de coordinació entre els actors col·lectius, i també entre els individus i institucions públiques i privades, com assenyala Scharpf (1993). El mercat per si sol no sembla ser capaç de resoldre els problemes i les exigències de coordinació política. En suma, l'estructura de la moderna governança no es caracteritza per la seva jerarquia, sinó per l'autonomia corporativa dels actors, i també per la creació de xarxes interorganitzatives. El principi de subsidiarietat es refereix als processos de decisió presos d'avall cap amunt. És a dir, processos de decisió construïts tan a prop com sigui possible de la ciutadania.

Però aquests dos conceptes també reflecteixen les dificultats de governar un espai polític complex, insuficientment integrat, a més de la debilitat del Parlament Europeu en matèria legislativa, i també el seu fort dèficit de legitimitat democràtica davant la ciutadania europea.

Els conceptes de governança i subsidiarietat

El concepte de *governança* al·ludeix a una nova manera de governar, pròpia de societats complexes. La moderna governança tracta de significar una forma més cooperativa de governació que difereix de les velles formes jeràrquiques mitjançant les quals les autoritats públiques han exercit la sobirania i el control sobre els grups de ciutadans. En altres paraules, governança al·ludeix a la idea de mediació entre les autoritats i la societat civil (Mayntz, 2002). En la governança moderna, l'estat i les institucions no estatals, públiques i privades, i també els actors socials participen i cooperen en la formulació i implementació de les polítiques públiques. La governança implica una certa delegació de funcions als actors públics i privats, tal com també ha estat observat en les definicions teòriques del neocorporatisme (Schmitter, 1988). L'estructura de la moderna governança no es caracteritza per la seva jerarquia, sinó per l'autonomia corporativa dels actors, i també per la creació de xarxes interorganitzatives. La governança és també una manera de govern en el marc de la integració europea per a abordar problemes que van més enllà de l'estat nació, com són els problemes econòmics i els problemes ecològics, posem per cas. En certa manera la governança també és una resposta jurídicopolítica a la creixent globalització.

El canvi des del control jeràrquic a la governança moderna ha estat observat des de la dècada de 1970 als països de l'Europa occidental amb estats intervencionistes, la qual cosa s'ha plasmat en les teories del neocorporatisme. D'altra banda, al món anglosaxó la governança es presenta d'una altra manera diferent, ja que les estructures neocorporatistes són molt febles. Als Estats Units, les estructures característiques de la governança es basen en les xarxes i els grups d'interessos. La diferència entre aquestes estructures i les europees es basa en el paper intervencionista de l'estat. La idea de governança no és una cosa totalment nova. De fet, el control polític no jeràrquic és una característica de la Unió Europea, la qual es pot definir com una forma d'organització política similar a una federació d'estats. La Unió Europea representa un sistema de governança multinivell en què les xarxes tenen una funció de connexió entre els grups d'interessos i les corporacions; per tant, no podem considerar les institucions de la UE com una estructura de govern jeràrquica en el sentit tradicional.

Les formes intervencionistes de l'estat han estat àmpliament estudiades a l'Europa occidental, especialment durant la dècada de 1980. Després de la Segona Guerra Mundial i

a recer de les polítiques keynesianes, l'estat ha tingut un paper important en la consecució del creixement econòmic, la legitimació i el consens social gràcies a les polítiques de benestar (Esping-Andersen, 2000). No obstant això, les crisis econòmiques que es jalonen a partir de la dècada de 1970, el xoc del petroli el 1973 i 1979 i les crisis financeres de la dècada de 1980 demostren que una política intervencionista de l'estat no és suficient abordar-la des d'un sol país. Les respostes a les crisis posen en relleu la necessitat de tenir també el suport i la coordinació d'altres estats. Un estat aïllat no pot abordar només els problemes del creixement econòmic. Per això, es busquen alternatives coordinades en l'àmbit supranacional per a aconseguir noves formes de governança socioeconòmica.

L'exercici de la governança es pot presentar de dues maneres. La primera via alternativa practicada a Europa davant el procés d'integració econòmica ha consistit en devolució de les iniciatives des de l'estat al mercat. "Més mercat, menys estat, més empresa i menys sindicat" ha estat el lema neoliberal enarborat pels governs de Thatcher a la Gran Bretanya. Per tant, el focus de la coordinació de l'activitat econòmica s'ha dipositat al mercat.

En aquest sentit el mercat s'ha erigit en el principi central de la ideologia i les polítiques neoliberals implementades, no solament pel thatcherisme, sinó també en certes dosis per diferents governs europeus i les mateixes institucions de la UE. La desregulació i la privatització han estat enteses com a claus per a estimular el creixement econòmic i alliberar les forces de la innovació en totes les àrees d'activitat productiva.

La segona via alternativa i practicada de manera paral·lela ha estat la governança a partir de la concertació entre els actors socials, els estats, les autoritats públiques i privades. És a dir, a partir de les anomenades *institucions neocorporatistes* s'ha coordinat i concertat l'acció. Aquesta via ha exigít més esforços de coordinació en diferents nivells i guiats pel principi de subsidiarietat. En aquest sentit, el mecanisme previst en el patrimoni jurídic comunitari consisteix a delegar un possible acord als actors socials (Confederació Europea de Sindicats, UNICE i CEEP) mitjançant el diàleg social; després, si hi ha acord la Comissió Europea proposa al Consell l'edició d'una directiva que acabarà essent traslladada a la legislació dels estats membres. Aquesta forma de governança és pròpia dels països de capitalisme avançat, amb estructures institucionals i organitzacions socials complexes.

La interdependència econòmica exigeix la necessitat de coordinació entre els actors col·lectius, i també entre els individus i institucions públiques i privades, com assenyala Scharpf (1993). El mercat per si sol no sembla ser capaç de resoldre els problemes i les exigències de coordinació.

En resum, el Llibre blanc de la Comissió sobre la "governança" europea defineix la governança com les normes, el procés i els comportaments que influeixen en l'exercici dels poders en l'àmbit europeu. La governança comporta la responsabilitat i participació de la ciutadania i dels actors socials en els processos de decisió perquè siguin coherents i articulats en diferents nivells. Per tant, la governança requereix una acció concertada de les institucions europees, els estats membres, les autoritats locals i regionals, els actors col·lectius i la mateixa societat civil.

Xarxes polítiques i processos de decisió

La governança moderna, la cooperació de l'estat i la societat civil en els processos de decisió política poden tenir lloc de diferents maneres. S'ha prestat molta atenció a les diferents maneres mitjançant les quals les autoritats públiques i privades han col·laborat en els processos de decisió política. Una de les formes de cooperació és sota el model neocorporatista, la qual cosa significa que sindicats, associacions empresarials i representants governamentals desenvolupen negociacions sota l'empara de les institucions per tal d'aconseguir acords relacionats amb determinades dimensions de la política macroeconòmica. Aquestes estructures neocorporatistes existeixen en les majories dels països de l'Europa occidental i es plasmen particularment en estructures estables, com són els consells econòmics i socials, on es couen els processos de decisió a partir de negociacions entre les organitzacions socials, que després emeten un informe a petició del govern i aquest el presenta al parlament. Aquesta és una forma indirecta de "concertar l'acció". Una altra és mitjançant la negociació directa entre els actors.

En poques paraules, la idea de governança posa en relleu que el govern no sempre és necessàriament el centre de la societat. Al contrari, els processos de decisió política es desenvolupen per mitjà de les institucions i de xarxes polítiques (formades per les elits o per dirigents polítics de diferents grups).

En aquest sentit, ens suggereix Mayntz (1998) la idea optimista que el govern i la societat civil s'apropen entre ells i entreteixeixen xarxes polítiques: la interacció per mitjà de les xarxes polítiques permet generar consensos negociats, la qual cosa facilita la formació de la política que cal seguir, alhora que facilita la implementació posterior dels acords

desenvolupats amb les lleis. Aquest procés és dinàmic i constitueix una forma de governança en un entorn social complex.

Fragments ampliat i reformulat a partir del text d'A. Martín Artiles (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales I* (pàg. 243-245). Barcelona: Editorial UOC.

No obstant això, avui és un fet reconegut per molts analistes que el poder legislatiu del Parlament de la Unió Europea és molt limitat, generalment s'adopten els mínims comuns que poden ser acceptats per tots els estats membres, la qual cosa moltes vegades frena els processos d'harmonització en les polítiques i fa difícil aconseguir els objectius proposats en les **cimeres europees**. Per aquest motiu el vocable **soft legislation** expressa precisament la debilitat i no únicament l'anomenat *principi de subsidiarietat*. Dit d'una altra manera, el principi de subsidiarietat està associat al mètode de "**legislació tova**" (*soft law*), consistent en què els processos de decisió haurien de començar d'avall cap amunt, amb la participació dels actors socials en l'àmbit local, regional i nacional. Però, en realitat, aquesta apel·lació a la participació amaga, com s'ha dit, la debilitat del Parlament Europeu i els seus consegüents problemes de legitimitat democràtica. Aquesta debilitat s'ha mostrat en el desenvolupament de les **directives europees**.

Per exemple, en les negociacions relatives als drets de participació, informació i consulta dels treballadors, la qual cosa va trigar uns set anys a plasmar-se, no solament per les dificultats del diàleg social, sinó també per la insuficient capacitat legislativa del Parlament Europeu.

De fet, les iniciatives legislatives de la mateixa Comissió Europea són limitades. Però malgrat això, també la Comissió Europea emprèn polítiques amb objectius mesurables i avaluable, com són les directives que han impulsat la participació de la dona al mercat de treball, les polítiques d'igualtat i les polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar.

4.5. El model nòrdic com a referent

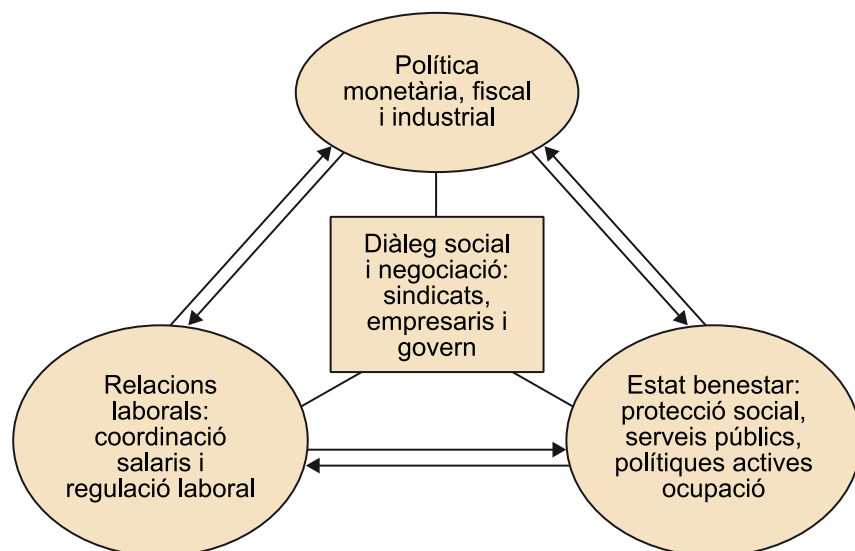
En el debat sobre el futur de l'MSE se sol prendre com a referència o meta ideal el **model socialdemòcrata escandinau**, que correspon a un tipus de "capitalisme organitzat" (Schmitter, 1985) o "coordinat" (Hall; Soskice, 2001).

El model nòrdic de capitalisme s'ha convertit en un contrapunt al capitalisme neoliberal anglosaxó. El model social nòrdic es pot qualificar com un cas d'"economia coordinada", malgrat que cadascun dels països escandinaus té unes característiques pròpies i singulars.

Les principals característiques del model de benestar nòrdic es resumeix en el triangle següent i posa en relleu les interconnexions entre la governança macroeconòmica, la política laboral, la negociació col·lectiva i l'estat del benestar, i també el joc d'interacció entre els actors socials (Magnusson i altres, 2008, pàg. 17-18).

Exemple

Per exemple, aquesta última ha estat introduïda de manera "induïda" en l'agenda política d'alguns estats membres, com és el cas espanyol, amb la Llei de conciliació de la vida laboral i familiar 3/1999 i la Llei per a una igualtat efectiva entre homes i dones del 2007.



Model escandinau

- La política macroeconòmica dels països nòrdics s'ha caracteritzat, des de la postguerra, per la prudència i l'estabilització, i també per una política fiscal rigorosa i una política monetària cautelosa que s'ha coordinat amb un sistema de negociació salarial centralitzat. La negociació col·lectiva ha estat coordinada des d'una perspectiva macroeconòmica que ha tingut com a objectiu el creixement moderat dels salaris, una baixa inflació, la millora de la competitivitat internacional i l'estímul de la demanda per a obtenir una plena ocupació.
- La política laboral s'ha caracteritzat perquè parteix de criteris de solidaritat salarial, alhora que s'ha considerat com a precondition la millora de la productivitat. Si bé no hi ha hagut salari mínim fixat per llei, sí que n'hi ha hagut un fixat amb la negociació col·lectiva. El salari mínim per conveni col·lectiu ha partit del principi d'igualtat, la qual cosa alhora ha estat un estímul perquè les empreses hagin buscat objectius de millora de la productivitat i la reestructuració de les empreses. En aquest sentit la formació professional i la formació contínua han tingut un paper important per a adequar les qualificacions professionals. Els països nòrdics han estat pioners, des de la dècada de 1960, de les polítiques actives d'ocupació, que incentiven la formació dels aturats per a la seva recol·locació al mercat de treball.
- El tercer element del sistema nòrdic ha estat la provisió pública de benestar. La política de benestar s'ha basat en una important política fiscal amb una alta contribució de les quotes dels treballadors a la Seguretat Social. Aquesta política ha proveït de seguretat davant el risc i la incertesa, però també ha proveït de formació de capital humà a partir d'un sistema educatiu públic i gratuït. El volum d'ocupació pública és alt en sanitat, educació i Administració pública, la qual cosa ha afavorit l'ocupació femenina en aquests sectors, i també una alta taxa d'afiliació sindical. L'alt volum

d'ocupació pública ha afavorit el cercle virtuós format pel consum, la inversió, el creixement econòmic i la creació d'ocupació.

La governança d'aquest sistema s'articula de manera vertical i articulada en diferents nivells per a coordinar la política macroeconòmica. En aquest sentit la coordinació de les polítiques laborals i socials estan institucionalitzades. Les relacions laborals i la negociació col·lectiva tenen un paper important en diversos nivells. Els objectius macroeconòmics fixats per les autoritats públiques depenen de la coordinació i del consens amb els actors socials. La concertació social tripartida i el diàleg social han estat una part integral de la governança als països nòrdics.

Alguns analistes denominen aquest tipus de governança com un model basat en la confiança, la cooperació i l'equitat social.

No obstant això, la interacció entre les diferents esferes (política macroeconòmica, relacions laborals i benestar) no deixa de ser també contradictòria perquè els interessos de capital i del treball no són essencialment els mateixos. Aquests problemes són particularment visibles en períodes de crisi econòmica. Alguns analistes d'orientació neoliberal han denominat el model nòrdic com escleròtic, burocràtic, excessivament regulat, amb un mercat de treball rígid i amb lenta capacitat de reacció i adaptació davant les variacions del cicle econòmic. La integració europea i l'augment de la competència en el marc de la globalització comporten avui un desafiament per al model de benestar escandinau. La resposta als desafiaments de la competitivitat s'ha basat en la mobilitat de la força de treball, la millora de les qualificacions professionals, la millora de l'organització del treball i l'increment de la productivitat.

4.5.1. Les relacions laborals als països nòrdics

El model de relacions laborals als països nòrdics es fonamenta en el sistema de negociació col·lectiva entre organitzacions sindicals i empresarials fortes. La taxa d'afiliació sindical és alta perquè per a poder obtenir els beneficis i la cobertura que proporciona el conveni col·lectiu és necessari estar afiliat, qui no està afiliat té molt difícil adquirir els drets del conveni col·lectiu. Per tant, això contribueix a una alta taxa d'afiliació sindical.

Les dimensions petites d'aquests països han afavorit la concentració i la unificació de les organitzacions sindicals i empresarials centralitzades. El desenvolupament del model nòrdic ha estat inspirat en les polítiques socialdemòcrates durant la dècada de 1930. El desenvolupament del sistema de benestar s'explica per l'amenaça del comunisme i la proximitat de la Unió Soviètica, que podia constituir un model d'organització social alternatiu al capitalisme. Els anys claus per a aquest desenvolupament van ser 1935 (Noruega), 1938 (Suècia) i 1945 (Finlàndia). Dinamarca va tenir un desenvolupament una mica

més primerenc. En realitat, aquests països constitueixen una família de sistemes de relacions laborals i de benestar, més que un model únic. La diferència entre ells es basa en el paper que hi té l'estat, però és una mera diferència, no una divergència (Dolvik, 2008).

Les principals característiques comunes del sistema de relacions laborals dels països escandinaus són:

- Un relatiu equilibri de poder entre capital i treball, basat en la negociació i el compromís, que es pot explicar especialment en vista de la teoria del neocorporatisme (Schmitter, 1985).
- El reconeixement mutu de les prerrogatives empresarials a organitzar el treball i gestionar l'empresa, mentre que els treballadors tenen drets d'organització i els sindicats drets de negociació. L'estat no intervé en els acords, es pot qualificar com un sistema d'autoregulació entre empresaris i sindicats. Durant la vigència del conveni col·lectiu hi ha compromís de no fer vaga.
- Les associacions empresarials han tingut un paper important en la creació d'organitzacions centralitzades per a coordinar la política salarial, la qual cosa ha contribuït a la centralització de la negociació col·lectiva sectorial.
- Un altre tret distintiu dels països escandinaus és la combinació de centralització i descentralització mitjançant el "canal únic" d'interlocució, que és el sindicat. Aquesta és una diferència respecte al sud d'Europa, on la interlocució és "dual" (comitè d'empresa i secció sindical d'empresa o bé delegat sindical a la petita empresa). El tret principal de les funcions dels representants sindicals és la implementació dels acords aconseguits a escala central, el desenvolupament i aplicació d'aquests acords en l'àmbit de l'empresa i el compromís amb clàusules de pau social durant la vigència del conveni col·lectiu.
- Els sindicats no estan dividits per corrents ideològics ni polítics, com ocorre al sud d'Europa, sinó per sindicats de grans branques (sindicats professionals, sindicats de serveis i sindicats industrials). Per contra, al sud d'Europa els sindicats estan dividits per corrents ideològics: socialistes, comunistes, democratacristians, anarquistes, a més de sindicats corporatius de branca.
- No hi ha regulació del salari mínim per llei. El salari és fixat per conveni col·lectiu i s'aplica només als que estan afiliats als sindicats. El principi d'autonomia de les parts per a regular les condicions de treball és "sagràt" i constitueix la base del poder sindical. Una diferència respecte al sud d'Europa és que als països nòrdics la intervenció de l'estat en les relacions

laborals no és important, la regulació depèn de les parts sindicals i empresarials.

- L'estat hi intervé com a tercera part, però amb diferents graus segons el país. El principi d'autonomia de les parts és "sagrat" a Suècia, i la intervenció de l'Estat és fonamentalment en el terreny de la mediació i de l'arbitratge en la solució de conflictes. Als altres països escandinaus l'estat intervé en la negociació i en la coordinació salarial.

El cas suec

El tret distintiu del model suec de relacions laborals és la importància central que té la negociació col·lectiva com a mecanisme de regulació.

La legislació laboral protegeix el paper de la negociació, especialment per mitjà de la Llei de codeterminació i de la Llei de protecció de l'ocupació. Aquestes lleis obliguen a la conclusió de convenis col·lectius entre les parts. El contingut de les relacions individuals d'ocupació es fixa també per mitjà de la negociació col·lectiva, de manera que cobreix el nivell salarial del treballador i les pensions per jubilació. Per tant, sense conveni col·lectiu el treballador no està protegit, per aquest motiu l'afiliació sindical és molt alta: 85% dels treballadors (LO, 2011).

La negociació col·lectiva és bàsicament sectorial i conclou acords entre les associacions empresarials i sindicals. En cas que una organització empresarial no estigui afiliada a una associació empresarial sectorial, també es conclou un acord subsidiari amb els mateixos continguts. Els acords sectorials es complementen posteriorment a escala local i es concreten les formes d'aplicació dels acords de sector.

Els acords col·lectius contenen usualment regulació sobre el salari mínim, els criteris de determinació del salari, la jornada de treball, les hores extres i el seu sistema de compensació, les vacances, les pensions, l'assegurança de vida i malaltia, i també drets a rebre formació i reciclatge professional. La negociació col·lectiva conté també regles de procediment, com són, per exemple, quan i com s'ha de procedir per a reclamar la negociació entre les parts, el procediment per a declarar conflicte col·lectiu, les regles que especifiquen el procediment per a negociar, el procediment per a reclamar danys i perjudicis, el procediment per a portar el conflicte d'interpretació del conveni per a resoldre en els tribunals. L'Oficina Nacional de Mediació és l'agència encarregada d'intervenir entre les parts. I, així mateix, també és l'agència encarregada d'elaborar les estadístiques salarials.

Aquesta regulació es basa en un acord marc que serveix de model per a tots els sectors. L'acord marc de referència va ser subscrit a Saltsjöbade el 1938 i encara s'aplica. Els interlocutors sindicals són la Confederació de Sindicats Sueca (LO), la Confederació Sueca d'Empleats Professionals (TCO) i la Confederació d'Associacions Professionals Sueca (SACO). I la dels empresaris és la Confederació d'Empreses Sueques (SVENSKT NÄRINGSLIV) i l'òrgan de trobada entre les parts és el Consell de Negociació i Cooperació (PTK).

La integració europea i la mobilitat de treballadors han plantejat problemes nous, com els intents de no aplicar el conveni als treballadors d'altres països que han anat a treballar a Suècia. La posició dels sindicats suecs és que el conveni suec ha de ser aplicat a tots els treballadors per tal d'evitar el dúmping social. El conflicte creat per l'empresa lituana Laval, subcontractada temporalment per l'Ajuntament de Vaxholm per a rehabilitar una escola, perquè no volia aplicar el conveni suec –amb salaris notablement més alts– va ser portat als tribunals suecs i aquests, al seu torn, van remetre el problema del cas al Tribunal de Justícia Europeu (TJE) que va concloure que els sindicats i empresaris suecs són els responsables directes de la regulació de les condicions de treball al territori nacional suec. Això és important perquè a Suècia no hi ha salari mínim fixat per llei, sinó regulat pel conveni col·lectiu. En definitiva, la sentència del TJE estableix un precedent per a evitar el dúmping salarial.

4.6. El paradigma de l'activació en la política d'ocupació com a criteri de convergència

Un dels avanços en la convergència europea ha estat la coordinació de la política d'ocupació, malgrat que aquesta sigui criticada per insuficient. El debat sobre els objectius als quals s'aspirava en el model social europeu, com a mite, ha estat associat a la idea d'aconseguir una convergència gradual entre els sistemes de benestar i d'ocupació a la UE. Com a mite, la **Cimera de Lisboa** de l'any 2000 va marcar una sèrie d'objectius en matèria de política d'ocupació, regles del mercat de treball, pensions per desocupació, formació dels treballadors, però també en matèria de benestar, salut, atenció a persones grans, pensions i altres temes que figuraven en l'agenda de política social europea.

L'ocupació era una matèria central en aquests objectius de convergència progressiva, el balanç de la qual deu anys després és desencoratjador.

La convergència no ha caminat cap a la millora del caràcter protector de l'ocupació i del benestar, sinó pel camí de la liberalització a les forces del mercat. De manera que estariem passant del paradigma protector del model keynesianofordista cap al model de l'activació. És a dir, estariem passant a un **canvi de paradigma en la política d'ocupació**:

1) El **paradigma protector** de l'MSE keynesianofordista s'ha caracteritzat pel "**contracte social**", el pacte entre els actors socials col·lectius (representants del capital i del treball) i l'intercanvi polític entre matèries com ocupació, benestar i consum per legitimitat, consens i creixement. En la bibliografia especialitzada això s'ha denominat la "norma social de l'ocupació" (Prieto, 2009) i es caracteritza pel desenvolupament dels drets passius i els drets actius.

2) El nou **paradigma de l'activació** neix de la mà d'una orientació política de la denominada **tercera via**, que van assajar els governs de Blair al Regne Unit. Aquesta orientació és una barreja entre mesures liberals i socialdemòcrates, la principal característica de la qual és vincular drets amb obligacions ("no hi ha drets sense obligacions", Giddens, 1990).

El paradigma de l'activació s'inspira particularment en les polítiques actives d'ocupació assajades a Suècia en la dècada de 1970, que consistien en una sèrie de mesures destinades al fet que l'aturat no sols fos protegit pel dret passiu (pensions per desocupació), sinó que fos també "activat i mobilitzat" novament cap al mercat per polítiques de formació i reciclatge professional, alhora que ha anat responsabilitzant l'individu de la seva situació personal.

El principi d'"activació" s'ha anat traslladant cap a diferents temes de les polítiques d'ocupació i benestar, per exemple, mitjançant la reorientació gradual de la despesa en matèria d'ocupació cap a mesures actives (formació, control dels aturats, etc.) i també en matèria de pensions.

En suma, els principis socials i morals que guien l'estratègia europea d'ocupació (EEO) de la Unió Europea es basen en el paradigma de l'"activació". Aquest paradigma sembla que pot transformar profundament les bases de l'estat social keynesianofordista.

L'activació està estimulant un canvi ideològic i terminològic de les qüestions bàsiques relacionades amb el conflicte i el pacte com a motor del canvi social. El discurs de l'activació estimula un canvi ideològic per a despolititzar la gestió del conflicte social (Serrano, 2005). Els principals conceptes que donen cos al discurs de les polítiques d'ocupació de la UE són ambigus i laxos (com *activació*, *ocupabilitat*, *flexibilitat*, *parternariat*, *benchmarking*, *diàleg social*, *gender mainstream*, *formació contínua*, etc.). Aquesta ambigüïtat pot ser explicada en part per l'heterogeneïtat de marcs culturals de referència, d'acord amb la diversitat cultural i institucional dels països membres. Però també té una concreció gens ambigua.

El discurs focalitza la seva atenció en el paper de l'individu i la seva contínua **disponibilitat per a l'ocupabilitat**. El discurs de l'activació significa que és l'individu el responsable d'estar actiu, de la seva ocupabilitat al llarg del cicle vital, de la seva formació contínua, de la seva disponibilitat cap a la mobilització al mercat.

El MAC té com a finalitat crear una comunitat epistemològica reflexiva, que tracta de promoure la deliberació a diversos nivells, i també un plantejament sincrètic. En el discurs de les institucions europees es planteja la necessitat de promoure un aprenentatge polític basat en les "bones pràctiques" i en l'aprenentatge autoreflexiu.

Amb tot, la falta de sancions polítiques i la vaguetat dels conceptes contribueixen al fet que les polítiques nacionals d'ocupació segueixin cadascuna el seu rumb, amb una feble coordinació i molta retòrica en els **plans d'acció nacional d'ocupació** (PANO). En descàrrega de la crítica als PANO es pot contrargumentar que la diversitat mateixa de cultures i institucions nacionals fan que inevitablement hagi de ser així. Amb tot, el llenguatge del patrimoni comunitari ha colpit en les institucions socials, de fet la noció *diàleg social* ha anat substituint la de *negociació*. El diàleg és un concepte tou, sense arestes i voluntari. Mentre que *negociació* és un concepte més clar, que pot implicar l'obligació de concloure acords, com figura en l'Estatut dels treballadors espanyol. Així mateix, també han arrelat en l'àmbit nacional altres conceptes de

rivats de l'estratègia europea d'ocupació. Un d'ells és que el referent clau per a la comparació de l'ocupació entre els estats membres és la taxa d'activitat, no la taxa de desocupació.

En l'EEO la "política social" no s'entén en el sentit tradicional de redistribució de rendes per a corregir les desigualtats generades pel mercat, sinó com a política "activa" de mobilització de la força de treball, de manera que la ideologia que hi ha darrere del discurs és d'inspiració neoliberal: l'individu és responsable de si mateix, de la seva formació i disponibilitat per a la mobilitat laboral. A més, té un to "psicologista" perquè es responsabilitza subjectivament l'aturat d'estar parat o aturat perquè no s'ha preocupat de la seva formació contínua. En altres paraules, estem davant un procés de "desconstrucció" del que va ser el model d'ocupació keynesianofordista.

La desconstrucció neoliberal implica un nou plantejament moral: ja no de la solidaritat tradicional, sinó de la moralitat basada en la responsabilitat de l'individu. Per tant, el subjecte aturat ha de subjectivar la seva situació. La desocupació deixa de ser un fenomen objectiu i estructural per a ser entès com **una qüestió individual**.

Aquest debat sobre l'MSE remet també a parlar de varietats de capitalisme i, particularment, de dos models de referència en el debat europeu: del **model de capitalisme renà** i del **model de capitalisme anglosaxó**. El model de capitalisme renà es referencia en la idea d'"economia social de mercat", recollida en la Constitució alemanya i en l'espanyola. Mentre que parlar del model de capitalisme anglosaxó implica prendre com a referència només el mercat.

Aquestes dues orientacions estan també en el rerefons de les polítiques i la convergència europea.

4.7. Els comitès d'empresa europeus

Els comitès d'empreses europeus (CEU) constitueixen un dels èxits més importants de les relacions laborals europees. En les dècades de 1970 i 1980 ja hi va haver iniciatives per a impulsar l'organització de CEU. Per exemple el Programa d'acció social de la Comissió Europea el 1974 i posteriorment la Directiva Vredeling (1980) van proposar llavors aconseguir una normativa europea que garantís els drets de representació dels treballadors a les empreses multinacionals de l'àmbit comunitari. Aquestes iniciatives van ser rebutjades per l'associació empresarial UNICE.

No obstant això, en la dècada de 1990 es registra un avanç substancial en l'esperit europeïtzador. Aquesta és de fet la dècada en la qual s'han produït avenços normatius més ràpids. L'annex social al protocol de Maastricht de 1992 recull noves regles harmonitzadores. El 1994 es va aprovar finalment la

Directiva 94/45 (del 22 de setembre de 1994) sobre la constitució de "comitès d'empreses europeus o d'un procediment d'informació i consulta als treballadors d'empreses i grups d'empreses de dimensió europea". En aquesta data ja s'havien constituït de manera voluntària 30 CEU. Les conseqüències d'aquesta Directiva van ser la creació de CEU a 737 empreses fins a finals de l'any 2004. La taxa de cobertura d'empreses multinacionals europees afectades per aquesta Directiva es va situar en aquest moment entorn del 33% (Köhler; González Bagega, 2006).

Els CEU són concebuts com a òrgans de representació dels treballadors en empreses multinacionals, amb drets d'informació i consulta a les empreses de més de mil o més treballadors als estats membres de la UE (almenys amb presència en dos estats diferents), amb 150 o més treballadors en cadascun dels centres.

En els acords per a la constitució dels CEU se'n poden distingir de tres tipus: els acords pioners de la Directiva de 1994, els acords aconseguits sota l'article 13 de la Directiva entre 1994-1996 i corresponent a la fase voluntària, i els acords que s'han signat sota l'article 6 posterior a l'entrada en vigor de la Directiva.

Taula 13. Comitès d'empreses europeus a Espanya

	CEU a Espanya		Taxa cobertura (en percentatge)	
	Empreses potencials	Empreses cobertes	Espanya	Unió Europea-25
1998	19	1	5,3	27,3
2000	29	2	6,9	-
2004	37	9	24,3	37,0
2005	41	6	14,6	35,4

Font: Database EWC, 2005-2006, elaborat per Albalade (2008)

Els CEU són diversos segons la diversitat de les formes de representació dels estats membres, de les tradicions laborals i de la diversitat normativa. Les diferències es basen que uns només tenen dret a informació i d'altres tenen dret a intercanviar opinions i punts de vista entre representants dels treballadors i de l'empresa. D'altres tenen atribucions més importants i tenen un marc propi de "diàleg social" i dret de consulta. Però només molt pocs CEU han aconseguit concretar i posar en pràctica el dret de consulta, desenvolupar-lo i concretar-lo en acords amb la direcció de l'empresa. En la nova Directiva aprovada el 2009 (Dir. 2009/38/CE) es defineixen amb més claredat els drets i les regles de procediment, informació i consulta dels treballadors, la qual cosa és particularment important en els processos de reestructuració de les empreses. Però encara queda lluny el dret de negociació col·lectiva, al qual aspira la CES i s'oposa BusinessEurope (abans UNICE).

En resum, l'extensió dels CEU ha estat possible per l'aplicació de l'article 13 de la Directiva 94/45, que ha comportat un reconeixement obligatori a partir de 1996. Gràcies a aquesta obligatorietat de transposició de la directiva europea es modifiquen certs aspectes de la legislació nacional, la qual cosa ha estat particularment evident en el cas britànic, el sistema voluntarista del qual ha de reconèixer el paper dels CEU. D'altra banda, les fusions i la reestructuració d'empreses constitueixen una oportunitat per a impulsar la figura dels CEU perquè afecta altres directives, com la de competència. Per tant, el recurs a aquestes altres directives brinda una oportunitat als sindicats i CEU per a pressionar sobre la Direcció General de la Competència i als Tribunals de la Competència. No obstant això, en les directives subsisteixen diversos problemes:

- 1) El cos negociador dels CEU exclou el sindicat com a subjecte negociador.
- 2) El requeriment de formació per a manejar la informació econòmica i financera de les grans multinacionals. Els representants dels treballadors no tenen prou formació per a això. Només el 5% dels acords de CEU proveeixen oferir formació als representants dels treballadors.
- 3) Hi ha una considerable varietat de CEU: uns tenen una mera existència simbòlica, amb una trobada anual, i d'altres tenen activitats voluntàries que fins i tot impliquen els sindicats.
- 4) Un altre repte és com articular els CEU amb les federacions sindicals de branca de la CES.

Amb tot, els CEU constitueixen una de les experiències més avançades de la integració europea i ofereixen un procés d'aprenentatge organitzacional per als treballadors, els seus representants sindicals i directius; aquest aprenentatge és multicultural i multilingüístic, que transcendeix la frontera nacional.

Així mateix, fins i tot comporta un nou aprenentatge a l'interior dels mateixos sindicats. Li ofereix una oportunitat per a la creació de comitès d'empreses globals, com és el cas de Volkswagen i SKF.

4.8. La negociació col·lectiva a Europa

En general, s'observa a Europa una tendència marcada per la **recerca de flexibilitat** en l'estructura de la negociació col·lectiva. En aquest sentit la política de la Comissió Europea impulsa la descentralització de la negociació col·lectiva. Amb això es pretén reforçar l'ajust microeconòmic per mitjà dels convenis d'empresa. En molts els acords sectorials a escala nacional s'articulen amb acords complementaris en l'àmbit local i d'empresa. Aquest tipus d'estructura és la més estesa i sembla possibilitar una millor adaptació a les turbulències econòmiques. Amb tot, la negociació col·lectiva a escala d'empresa, de manera exclusiva o dominant, és poc freqüent: només alguns països tenen aquest sistema liberal (el Regne Unit, Polònia i Lituània).

Els països petits solen tenir un sistema centralitzat de negociació col·lectiva intersectorial (Àustria, Bèlgica, Noruega i Finlàndia), amb presència directa o indirecta del govern amb la finalitat de coordinar la política salarial en línia amb els objectius de la política macroeconòmica. La petita dimensió territorial d'aquests països i el nombre reduït de treballadors facilita aquesta coordinació centralitzada i l'administració de l'acord. Mentre que als països de dimensió territorial més gran la negociació col·lectiva centralitzada es desenvolupa a escala sectorial, acompanyada al seu torn d'acords complementaris d'àmbit local i d'empresa (Alemanya, França, Itàlia, etc.).

La cobertura dels convenis col·lectius està estesa, tant en l'àmbit legal com per la via de la pràctica. En primer lloc, l'extensió del conveni col·lectiu mitjançant el sistema legal (*erga omnes*) existeix a França, Espanya, Àustria, Bèlgica, Portugal, entre d'altres. Aquesta garantia legal contribueix a l'extensió de la protecció als treballadors per mitjà del conveni col·lectiu allí on no pot arribar l'acció sindical com a conseqüència de l'atomització del teixit productiu i l'abundància de petites empreses. Per tant, l'extensió de la cobertura del conveni col·lectiu és un mecanisme que contribueix a la governabilitat econòmica.

En segon lloc, altres països que tenen regulada aquesta norma legal però no és habitualment utilitzada. I, en tercer lloc, cal distingir un altre grup de països (Suècia, Noruega, Finlàndia, Dinamarca) on no hi ha extensió legal dels convenis, la qual cosa contribueix a una afiliació sindical més gran, ja que la cobertura del conveni s'aplica als afiliats sindicals.

En la durada dels convenis col·lectius la tendència actual és cap a l'augment de la seva vigència temporal, entre els dos i tres anys en les economies dels estats petits (Finlàndia, Bèlgica), on l'economia és més estable. Però quan la situació econòmica és molt inestable, els convenis tendeixen a tenir només un any de durada, com va ocórrer en la dècada de 1980.

El **salari mínim interprofessional estatutari** és un mecanisme de garantia igualitarista universal per als treballadors. És un mecanisme molt estès a Europa, però hi ha països que no en tenen. Per exemple, als països on la nego-

Web recomanat

Informació sobre relacions laborals:

<http://Eufound.EIROnline.ie>

Ofereix informació comparada de les relacions laborals dels 27 països de la UE

ETUI, briefing. Ofereix informació sobre la negociació col·lectiva per països.

ciació col·lectiva està centralitzada en l'àmbit del sector i hi ha sindicats potents (cas dels països escandinaus) no hi ha salari mínim interprofessional fixat anualment pel govern. Per contra, aquesta regulació d'un salari mínim es fa per mitjà de la negociació col·lectiva per a cada sector d'activitat o bé hi ha una fixació del govern, els tribunals o una comissió d'experts (el Regne Unit, Polònia). Però quan la negociació col·lectiva sectorial és feble (cas de Grècia a causa de la mateixa debilitat de les organitzacions empresarials i sindicals) el govern fixa el salari mínim del sector.

Taula 14. Estructura de la negociació col·lectiva, salari mínim interprofessional (SMI) i salari mínim de sector

	Nivell de la negociació	Extensió del conveni	Salari mínim nacional estatutari	Salari mínim negociat
1) Àustria	Entre 1960 i 1984 la negociació salarial ha estat centralitzada, però acompanyada d'acords a escala sectorial i entre 1984 i l'actualitat la negociació ha estat sectorial i articulada en l'àmbit de l'empresa.	L'extensió dels convenis col·lectius és per mandat legal per als sectors i empreses on no hi ha hagut conveni col·lectiu. La durada habitual del conveni col·lectiu és d'un any.	No hi ha SMI estatutari.	El salari mínim ha estat negociat de manera centralitzada entre sindicats i empresaris entre 1960 i 1984. Entre 1984 i el 2008 la negociació dels salaris ha estat centralitzada en el sector d'activitat. Amb la crisi econòmica (2009-2010), la negociació de l'SMI s'ha tornat a centralitzar.
2) Bèlgica	Negociació centralitzada a escala nacional. Però en els últims anys aquests acords s'han dut a terme per sectors d'activitat.	Extensió legal dels convenis, afecta més del 10% dels treballadors sense conveni. La durada dels convenis és de dos anys, excepte en els anys de la crisi econòmica i reestructuració (1974-1986) que va ser d'un any.	Des de 1976 hi ha un SMI decretat anualment pel Govern.	Salari mínim negociat per sectors entre 1960 i 1975. Des de l'any 2000 hi ha salari mínim sectorial negociat, però tenen extensió per decret del Ministeri de Treball.
3) Txèquia	Negociació sectorial, amb acords complementaris locals i d'empresa.	Hi ha una norma d'extensió, encara que poc utilitzada. Un any durada.	SMI estatutari.	Salari mínim sectorial fixat pel Govern d'acord amb l'IPC + SMI.
4) Alemanya	Negociació sectorial centralitzada amb ocasionals acords complementaris locals i d'empresa.	Provisió legal per a estendre els convenis, encara que aquesta norma no és habitualment utilitzada. Hi ha una tendència a ampliar la durada dels convenis entorn dels dos anys.	No hi ha SMI legal obligatori. Però des de l'any 2008 hi ha SMI establert anualment per alguns governs regionals.	Salari mínim negociat per sectors d'activitat. A partir de l'any 2008 el salari mínim s'estén per decret del Ministeri.
5) Dinamarca	Negociació sectorial nacional amb acords complementaris locals i d'empresa.	Durada entre dos i tres anys dels convenis.	No hi ha SMI.	Salari mínim negociat per sectors.
6) Grècia	Negociació sectorial nacional, encara que alguns anys s'ha dut a terme centralitzadament amb acords sectorials, locals i d'empresa posteriors.	Extensió dels convenis per mandat legal.	SMI estatutari.	Salari mínim fixat pel Govern per a empreses sense conveni: SMI + IPC.

Font: elaboració pròpia a partir de la base de dades Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICSWSS). Universitat d'Amsterdam

	Nivell de la negociació	Extensió del conveni	Salari mínim nacional estatutari	Salari mínim negociat
7) Espanya	Negociació sectorial provincial, combinada amb negociació sectorial nacional i alguns acords d'àmbit regional.	Extensió legal, principi <i>erga omnes</i> . Durada habitual d'un any.	SMI estatutari.	Salari mínim interprofessional fixat pel Govern. Salari mínim conveni col·lectiu sector: negociat.
8) Finlàndia	La negociació col·lectiva ha passat d'escala nacional (1980-1990) a escala sectorial (2000-2010) amb acords complementaris locals i d'empresa.	Extensió legal dels convenis. Durada entre dos i tres anys.	No hi ha SMI estatutari.	S'ha passat del salari mínim nacional (2000-2007) al salari mínim de sector (2007-2010).
9) França	Negociació sectorial amb acords complementaris locals i d'empresa.	Extensió legal del conveni.	SMI estatutari.	Salari mínim sectorial fixat pel Govern.
10) Hongria	Negociació sectorial amb acords complementaris locals i d'empresa. Des de 1990.	Extensió legal del conveni. Des de l'any 2001. Durada d'un any.	SMI estatutari.	Salari mínim interprofessional a partir de negociació tripartida.
11) Holanda	Negociació sectorial amb acords complementaris locals i d'empresa.	Extensió legal del conveni, però no és habitual usar-lo. Dos anys.	SMI estatutari.	Salari mínim fixat pel Govern.
12) Itàlia	Negociació sectorial amb acords complementaris locals i d'empresa.	No hi ha extensió legal. Durada de dos a tres anys.	No hi ha SMI.	Salari mínim negociat per sectors.
13) Noruega	Negociació molt centralitzada sectorial.	No hi ha extensió legal. Dos anys.	No n'hi ha.	Només hi ha salari mínim en alguns sectors.
14) Polònia	Negociació descentralitzada: empresa.	Possible extensió legal, no és usual. Un any.	SMI estatutari.	Els tribunals dictaminen salari mínim.
15) Portugal	Negociació sectorial amb acords complementaris locals i d'empresa.	Extensió legal. Entre dos i tres anys.	SMI estatutari.	SMI fixat pel Govern.
16) Suècia	Negociació sectorial amb acords complementaris locals i d'empresa.	No hi ha extensió legal. Durada tres anys.	No hi ha regulació SMI.	Salari mínim sectorial negociat.
17) Regne Unit	Negociació descentralitzada: empresa.	No hi ha extensió.	SMI estatutari.	Salari mínim dictaminat per jutges o una comissió d'experts.

Font: elaboració pròpia a partir de la base de dades Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICSWSS). Universitat d'Amsterdam

4.9. Tendències sobre l'europeïtzació de la negociació col·lectiva

El debat respecte a la negociació col·lectiva està polaritzat entre aquells que aposten per establir una pauta de coordinació supranacional, i fins i tot anar més lluny mitjançant una coordinació més estreta (*door process*) o, per contra, aquells que aposten per una descentralització més gran de la negociació col·lectiva i fins i tot la seva renacionalització.

L'experiència de coordinació de la negociació col·lectiva més avançada la constitueix el denominat *door process*, consistent en un acord de cooperació per a coordinar la política salarial en una regió amb economies industrials molt integrades i evitar el dúmping salarial entre Alemanya i una sèrie de petits països dependents de la seva economia (Àustria, Bèlgica, Holanda i Luxemburg). Aquesta coordinació s'ha vist, a més, afavorida per l'existència de forts sindicats de branca, l'existència de comitès d'empresa europeus i de grans empreses industrials.

D'altra banda, d'acord amb aquesta experiència pionera, la CES ha impulsat també una política de coordinació mitjançant criteris generals per a acordar els increments salarials, seguint la pauta de pujar els salaris d'acord amb l'increment de l'índex de preus al consum més increments de productivitat. En el cas espanyol, aquesta pauta ha acompanyat la introducció de l'euro i ha estat coordinada per l'Acord nacional de negociació col·lectiva (2002-2008), amb la particularitat que s'hi ha afegit una clàusula de garantia salarial en cas de lliscament de la inflació prevista.

Taula 15. Patrons sobre la coordinació de la negociació col·lectiva

Finalitat: coordinació salarial. Dilema: competència renacionalitzada o coordinació europea?	Coordinació <i>door process</i>, setembre de 1999 Coordinació salarial Finalitat: prevenció de la competència neocorporatista en els salaris. Risc de dúmping salarial	Referència (<i>benchmarking</i>) de la pauta estratègica Països llatins es prenen com a referència, però no és una pauta de coordinació supranacional.
1) Països	Alemanya, Àustria, Bèlgica, Holanda, Luxemburg. Economies de països petits dependents de la gran economia alemanya.	França, Itàlia i Espanya. Països per si sols grans, que ja tenen en el seu interior dificultats de coordinació regional.
2) Característiques	Economies industrials molt integrades i interdependents.	Economies diverses: industrial i de serveis.
3) Tipus d'empreses	Mitjanes i grans empreses, alta productivitat i alt valor afegit.	Dualització de l'estructura econòmica. Majoria de petites empreses.
4) Diferències regionals	Reduïdes.	Fortes diferències regionals en el desenvolupament industrial, la qual cosa implica salaris diferenciats.
5) Organitzacions sindicals	Forts sindicats de sector o branca.	Sindicats de branca menys forta.
6) Estructura de la negociació col·lectiva	Estructura sectorial Negociació sectorial que arrenca com a "locomotora": articulació de la negociació sector i empresa. Articulació de la negociació col·lectiva. Locomotores: comitès d'empreses europeus (empreses multinacionals).	Estructura mixta (sectorial, territorial, empresa, difícil coordinació) França: descentralització de la negociació col·lectiva, Llei Aroux, 1982. Negociació dualitzada: a) Grans empreses, convenis d'empresa. b) Petites empreses: diposita expectatives negociadores en el paper de l'estat com a regulador. c) Feble articulació entre nivells de la negociació col·lectiva. Comitès d'empresa europeus febles.

Font: elaboració pròpia

Finalitat: coordinació salarial. Dilema: competència renacionalitzada o coordinació europea?	Coordinació <i>door process</i>, setembre de 1999 Coordinació salarial Finalitat: prevenció de la competència neocorporatista en els salaris. Risc de dúmping salarial	Referència (<i>benchmarking</i>) de la pauta estratègica Països llatins es prenen com a referència, però no és una pauta de coordinació supranacional.
7) Resultats	El tipus d'estructura productiva i la seva especialització facilita coordinar els salaris amb l'increment de productivitat.	Dificultat per a coordinar els increments salarials amb la productivitat: a) Fortes diferències de productivitat entre regions (Espanya, Itàlia, França). b) Diferències fortes entre grandàries d'empreses: grans i petites. c) Expectativa en el paper de l'estat per a regular RL (salari mínim, normes, Hect.).
8) Neocorporatisme	Neocorporatisme sectorial <ul style="list-style-type: none"> • Pactes socials per a coordinar la política macroeconòmica. • Proposta <i>eurokeynesian policies</i>. 	Neocorporatisme feble <ul style="list-style-type: none"> • Pactes socials, menys interès en recerca d'acords neocorporatistes. • Resultats limitats de les pràctiques neocorporatistes.
9) Patró salarial	Salaris: productivitat + IPC (CES) Objectiu: diàleg social macroeconòmic a la UE.	Salaris: pauta preferent la inflació prevista per a fixar salaris. Referència CES productivitat + IPC + garanties salarials (Espanya).

Font: elaboració pròpia

Un estudi de Boeri i altres (2002) planteja quatre possibles escenaris a partir de les estratègies sindicals i empresarials actuals.

1) Escenari 1: descentralització de la negociació col·lectiva. Aquest primer escenari representaria continuar amb la tendència actual cap a la descentralització de la negociació col·lectiva; particularment, tractaria d'ajustar els salaris a les situacions específiques de les empreses, al seu nivell de productivitat, la qual cosa possiblement també permetria vincular més estretament la negociació de l'ocupació amb la millora de l'eficiència i la productivitat a l'empresa. En aquest escenari, les empreses disposarien d'una estructura més flexible de la negociació col·lectiva per a adaptar-se més ràpidament a les variacions del mercat. Però el risc per als sindicats és que serien més vulnerables, la seva representació tendiria a estar més limitada a l'empresa o grups d'empreses, es podria produir una tendència a disminuir el grau de cobertura de la negociació col·lectiva i els sindicats perdrien influència fora de l'empresa. Per contra, la proximitat més gran a les seves bases de representació podria millorar la participació dels treballadors i reforçar la legitimitat dels sindicats (o comitès d'empreses).

Però, al mateix temps, afavoriria més implantació de les "polítiques de recursos humans" i d'un model sindical semblant al nord-americà; amb distinció entre empreses sindicalitzades i no sindicalitzades, un vincle més individualitzat amb els afiliats i la concepció del sindicat com una organització que proveeix de serveis (descomptes en el comerç, targetes de crèdits, etc.) per a fidelitzar el "client".

Què pot comportar aquest model de negociació col·lectiva? Experiències passades posen en relleu que aquest model descentralitzat pot contribuir a la ingovernabilitat. De fet, aquesta és l'experiència que es desprèn de l'Informe de la Comissió Donovan al Regne Unit durant la dècada de 1960: conflictivitat intermitent, nombre més alt de vagues i fragmentació de la representativitat. I en cas d'un escenari inflacionista a l'Europa dels propers anys com s'ha de pactar una moderació dels salaris per a controlar la inflació?

2) Escenari 2: coordinació de pactes socials i negociació col·lectiva. Aquest segon escenari es desprèn de la tendència a establir pactes de concertació a escala nacional. A escala de la Unió Europea es podria aconseguir una concertació per mitjà del diàleg macroeconòmic en col·laboració amb l'ECOFIN i el Banc Central Europeu. Potser aquesta tendència es pugui reforçar per a fer front a la Unió Monetària: un hipotètic escenari inflacionista podria accelerar la necessitat de l'"intercanvi polític" per a moderar el creixement dels salaris i la seva compensació mitjançant polítiques fiscals redistributives. Així mateix, els pactes podrien estar relacionats amb la salvaguarda dels sistemes de pensions, de l'assegurança de la desocupació i la Seguretat Social (per exemple, com s'ha fet a Finlàndia). Els pactes nacionals podrien estar coordinats amb les possibles directrius generals del diàleg macroeconòmic; mentre que la negociació col·lectiva podria estar articulada entre els països fronterers amb una important integració sectorial de les seves economies. No obstant això, els pactes podrien ser difícils d'aconseguir si les oscil·lacions del cicle econòmic són forts. Les polítiques fiscals no serien suficients ni podrien complir la seva funció redistributiva.

3) Escenari 3: coordinació de la negociació col·lectiva a escala de la Unió Europea. La integració al mercat únic empeny cada vegada més a coordinar la negociació dels salaris. Els costos laborals i la competència són cada vegada més interdependents. Aquest argument té importància en els sindicats alemanys i ja hi ha avui estratègies de coordinació entre Alemanya, Holanda, Àustria i Bèlgica.

L'extensió d'aquest model de coordinació podria comportar: a) un sistema unificat de relacions laborals a la UE; b) una coordinació de determinades matèries de negociació en l'àmbit de la UE; c) una coordinació transnacional en l'àmbit industrial, i d) una coordinació informal de les pautes de negociació. No obstant això, el cost d'aquesta coordinació seria molt alt. Molts obstacles (culturals, lingüístics i jurídics) fan encara avui poc creïble aquest escenari.

Taula 16. Escenaris futurs

Escenari 1: descentralització de la negociació col·lectiva

- Més adaptabilitat dels salaris a les condicions concretes de productivitat de les empreses.
- Baixos costos de coordinació sindical i empresarial.
- Riscos de debilitació dels sindicats.

Escenari 2: coordinació de pactes socials i negociació col·lectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Requeriments de diàleg macroeconòmic. • Coordinació nacional per mitjà de pactes. • Coordinació salarial de països fronterers. • Alts costos de coordinació sindical i empresarial.
Escenari 3: coordinació de negociació col·lectiva a escala de la Unió Europea	<ul style="list-style-type: none"> • Unificació del sistema europeu de relacions laborals. • Coordinació transnacional en matèries de negociació. • Lideratge d'IG Metall?
Escenari 4: combinació de descentralització amb alguna cooperació transnacional	<ul style="list-style-type: none"> • Negociació descentralitzada d'acord amb les tradicions i cultura local. • Adaptació a la flexibilitat. • Coordinació a partir de comitès d'empreses europeus.

4) **Escenari 4: combinació de la descentralització amb alguna cooperació transnacional sectorial.** Aquesta opció podria ser més realista, segons la diversitat i heterogeneïtat de les cultures i tradicions sindicals; seria una combinació dels escenaris 1 i 3. És a dir, d'una banda, es podria configurar un model de negociació descentralitzat, atenent les característiques locals. I de l'altra, una negociació coordinada per mitjà dels comitès d'empreses europeus i de les federacions d'indústria dels sindicats, que es veurien impulsades a cooperar particularment en matèria salarial. En aquest sentit els sindicats podrien guanyar part del poder que han perdut en el pla de l'estat nació. Els costos de coordinació d'aquest escenari serien inferiors.

4.10. Balanç de l'estratègia europea de Lisboa (2000)

L'estratègia de Lisboa (2000) ha constituït el primer intent de fer una política global comprensiva que inclogui les matèries socials en el projecte de la Unió Europea. Per tant, ha tingut un important significat polític i social després dels ràpids avanços del **tractat de Maastricht** (1992) i de la **Cimera de Luxemburg** (1997). Però després de la dècada de 1990, la primera dècada del segle XXI ha estat d'estancament polític en la construcció europea.

L'estratègia de Lisboa ha tractat de donar resposta als problemes econòmics, a la desocupació i els reptes macroeconòmics de la UE. Però deu anys després de l'impuls de l'estratègia de Lisboa (2000) els assoliments aconseguits són desencoratjadors.

L'estratègia de Lisboa tenia objectius ambiciosos d'integració i cohesió social. En aquest sentit Natali (2009) assenyala particularment dos objectius fonamentals de l'estratègia europea de Lisboa. El primer, promoure una nova manera de *governance*, per mitjà de l'OMC (Mètode Obert de Coordinació) per a la política d'ocupació, per a les relacions laborals i el mercat de treball, però

també per a la reforma dels sistemes de benestar. I, el segon, al mateix temps renovar el model socioeconòmic per a "fer de l'economia europea la més competitiva del món", basada en la idea de la societat del coneixement.

Els economistes, i els sindicats en particular, han reclamat una coordinació més gran de la política macroeconòmica entre els estats membres. L'exemple del model socialdemòcrata escandinau és una referència alternativa que ofereix resultats econòmics eficients que qüestionen les polítiques neoliberals inspirades en els països anglosaxons.

Des de la perspectiva socialdemòcrata s'ha apostat per un pacte social entre empresaris, sindicats i institucions de la UE, amb una coordinació més gran de la política macroeconòmica a escala supranacional, amb inversió en infraestructures de comunicació i transport; acompanyada per una política d'inversions públiques impulsades per la UE per a fomentar la innovació tecnològica; fomentar la interacció i la coordinació com a forma d'aprenentatge i impulsar el desenvolupament d'institucions similars entre els països membres (Lofataine; Muller, 1998).

Per contra, els plantejaments neoliberals han apostat per la necessitat d'una economia més competitiva referent al problema de la innovació tecnològica i les qualificacions professionals. Però els principals obstacles que identifiquen aquests analistes són la "rigidesa institucional i la regulació de les relacions laborals". Aquesta última és excessiva per als neoliberals, que qualifiquen el problema com "euroesclerosi". Per tant, els neoliberals demanen més flexibilitat i mobilitat de la mà d'obra.

Des de la ciència política s'han estudiat les formes de relançar la cooperació supranacional i el debat sobre la fundació normativa de la UE. L'objectiu més rellevant ha estat la construcció del model social europeu. Molts analistes entenen que l'èxit mediàtic de la Cimera de Lisboa no ha estat pels continguts econòmics, sinó pels objectius polítics i socials. En aquest sentit, la idea de la ciutadania europea ha constituït un avanç important perquè ara es parla de ***drets de ciutadans sense un estat de referència***, la qual cosa constitueix un intent de superar l'àmbit de l'estat nació per a atorgar drets a la ciutadania, entre d'altres el de la mobilitat, o drets socials que obliguin a la coordinació dels sistemes nacionals de pensions, per exemple. Un altre objectiu polític singularment important era millorar la legitimitat de les institucions de la Unió Europea mitjançant l'impuls de la Constitució europea i la consagració de la Carta dels drets socials fonamentals (1989), com hem vist en pàgines anteriors.

En resum, lluny d'haver-se produït un procés de més integració per a consolidar el model social europeu en l'última dècada, s'ha produït una tornada al discurs nacional, la qual cosa s'explica des de la teoria intergovernamentalista.

L'intergovernamentalisme és una explicació teòrica que interpreta la construcció europea com una forma de relacions internacionals entre estats i no com a part d'un projecte polític unitari en procés de convergència induït per factors estructurals (com el mercat únic).

Per què ha crescut la influència intergovernamentalista en aquest període, 2000-2010? En la bibliografia especialitzada se'n troben diverses explicacions.

- En primer lloc, la "qüestió social" ha reclamat la defensa de l'ordenament nacional de l'ocupació abans que exposar-se al risc de mercats internacionals oberts.
- En segon lloc, això ha anat acompanyat d'un creixement dels partits nacionalistes i de dreta o centredreta en les eleccions polítiques nacionals, la qual cosa ha reforçat el sentiment identitari a costa de reduir el sentiment cosmopolita europeu.
- En tercer lloc, la por al risc i a la incertesa ha frenat la transferència de competències nacionals a l'espai de sobirania mancomunada de la UE.
- I, associat a això, en quart lloc, l'estancament del creixement econòmic, la crisi financera i la desocupació han canviat l'ordre de prioritats dels governs nacionals: els mateixos governs nacionals han hagut de donar respostes als seus problemes de legitimitat en el marc de l'estat nació abans que a les exigències de legitimitat supranacional de la Unió Europea.

Aquests problemes han fet que la "qüestió social" s'hagi posat com una prioritat en les agendes polítiques nacionals i socials. Encara que els governs s'han trobat amb dificultats serioses per a desenvolupar les polítiques socials i d'ocupació d'acord amb les restriccions en l'ús del dèficit, el deute públic i el control de la inflació imposades pel **tractat de Maastricht** i últimament per les finances internacionals i les agències de qualificació del deute públic i privat.

L'Estratègia europea 2020 es presenta com un nou intent superar de manera "intel·ligent, sostenible i integradora" els problemes i el fracàs dels objectius no assolits el 2010 (Comissió Europea, 2010). L'Estratègia 2020 planteja l'obligatorietat de sostenir els criteris de contenció del dèficit i el deute públic –la qual cosa s'acompanya amb un sistema de sancions per als països incomplidors, article 120– i recomanacions de col·laboració en política d'ocupació i política social –articles 145 i 151. Aquesta estratègia té tres prioritats: a) aconseguir un creixement intel·ligent basat en el desenvolupament de l'economia del coneixement i la innovació; b) aconseguir un creixement sostenible de manera que es faci un ús més eficaç dels recursos naturals, i c) un creixement integrador amb un alt nivell d'ocupació i cohesió social i territorial. Aquestes prioritats es despleguen en cinc objectius: 1) aconseguir una taxa d'ocupació

del 75% de la població entre 20 i 64 anys, amb una taxa d'ocupació femenina del 68,5%; 2) aconseguir una inversió equivalent al 3% del producte interior brut en R+D; 3) aconseguir un ús racional de les energies, mitjançant el control de les emissions de gasos d'efecte hivernacle en un 20%, l'increment en un altre 20% de l'ús de les energies renovables i la millora de l'eficiència energètica en un altre 20%; 4) aconseguir una reducció del fracàs escolar en un 10% i aconseguir un 40% de persones amb estudis universitaris per la cohort d'edat compresa entre els trenta i trenta-quatre anys; 5) i finalment reduir el risc de pobresa i exclusió social per a vint milions de ciutadans europeus.

Resum

En el primer epígraf d'aquest mòdul hem vist el procés històric d'institucionalització del conflicte laboral, la qual cosa significa bàsicament que el conflicte d'interessos laborals entre capital i treball ha estat reconegut pel dret del treball. L'expressió d'aquest avenç en els drets laborals i socials es plasma en l'anomenada *constitucionalització del dret del treball*. En efecte, el dret col·lectiu del treball ha estat reconegut després de la Segona Guerra Mundial en les constitucions dels països del nostre entorn, incloent-hi també Espanya el 1978. Aquest reconeixement ha comportat la creació d'institucions com la negociació col·lectiva, la mediació, la conciliació i l'arbitratge. La institucionalització del conflicte n'ha suavitzat l'expressió. Així mateix, les causes del conflicte també s'han reduït des dels anys de la postguerra fins avui, la qual cosa s'explica per la millora de les condicions de vida de la classe treballadora, per la reducció de les desigualtats socials, per la redistribució de riqueses i protecció social gràcies a l'estat del benestar. Aquests èxits socials aconseguits en la denominada *edat d'or del capitalisme avançat (1950-1980)*, són qüestionats com a conseqüència de la globalització, de la integració a la Unió Europea, la desregulació de l'economia, l'erosió del dret del treball i de les reformes de les institucions de redistribució i solidaritat.

Precisament, el model social europeu és avui un dels marcs en què es dirimeixen aquests grans reptes de futur de la cohesió social. El model social europeu, com a mite, és una aspiració en fase de construcció per als sindicats i les forces polítiques progressistes. Però l'MSE com a realitat està condicionat per la limitació en l'ús dels instruments de política econòmica dels governs nacionals i de la mateixa Comissió Europea. El discurs i la pràctica supranacional aconseguits amb la Unió Monetària no ha estat possible traslladar-los d'igual manera a la política social i a la política d'ocupació. Aquestes dues polítiques són bàsiques per a la legitimitat de les institucions en l'àmbit nacional. El problema de la legitimitat d'origen explica la prioritat dels governs nacionals per a respondre a la incertesa social que generen els mercats: incertesa en l'ocupació, en la protecció social i en el benestar. Aquestes àrees de política social no han estat cedides a l'àmbit de la sobirania mancomunada representada en la Comissió Europea.

Per contra, el discurs i les polítiques de la Comissió Europea s'han inspirat més en les propostes neoliberals que en la socialdemòcrata. Els principis ideològics que han dominat l'escena europea s'han inspirat en el model anglosaxó: més mercat, més activació, més voluntarisme, mètodes suaus de coordinació, *soft law*, més flexibilitat laboral i menys garanties i protecció social. Això ha solapat alguns intents d'impulsar polítiques de la tercera via a Europa. L'orientació neoliberal ha donat fins i tot peu a la introducció de principis liberals en la gestió dels serveis públics (*accountability*). En conclusió, tot això ha contribuït

al reforçament de la perspectiva intergovernamental, tant des del punt de vista de l'acció política, com des del punt de vista analític i explicatiu del desenvolupament de les polítiques laborals europees.

Activitats

Pràctiques d'anàlisi de les relacions laborals a partir de les pàgines webs especialitzades: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/structure.htm>

Relacions laborals en la Unió Europea

Des de 1997 aquesta pàgina és una important font d'informació sobre les relacions laborals a la Unió Europea. La informació és coordinada per la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i Treball, amb seu a Dublín i amb una àmplia xarxa de centres nacionals de recerca i estudis que ofereixen informació mensual actualitzada sobre diversos temes de les relacions laborals: negociació col·lectiva, conflictes laborals, ocupació, salaris, accidents laborals, afiliació sindical, etc. A més, cobreix la informació en diferents àmbits: sectorial, nacional i supranacional.

Observatori de la Negociació Col·lectiva a Espanya

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Boletin/Boletin.htm

Aquesta pàgina de l'Observatori de Negociació Col·lectiva del Ministeri de Treball espanyol ofereix informació des de l'any 2007 a partir de butlletins. La informació que presenta és molt succinta: conté anàlisis de la conjuntura de les relacions laborals i també fitxes en forma de taules amb indicadors econòmics, d'ocupació i informació sobre els convenis col·lectius.

Comissió Europea: ocupació, assumptes socials i inclusió

En aquesta pàgina es publica anualment un estat de la qüestió i balanç de les relacions laborals. Es tracta d'un estudi comparat d'utilitat per a veure les tendències i el debat sobre la convergència de les relacions laborals.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=22>

Consell Econòmic i Social (CES)

Aquesta és una institució bàsica en el diàleg social, i forma part de l'anomenada *estructura neocorporatista*. El CES és un punt de trobada, diàleg, negociació i formulació de propostes al Parlament a petició del Govern. En el CES s'elaboren estudis i publicacions sobre les relacions laborals i la negociació col·lectiva. En aquest sentit és particularment important el seu *Anuari Socioeconòmic i Laboral*.

<http://www.ces.es>

Pel·lícules

El cinema ofereix l'oportunitat de visualitzar i explicar alguns aspectes de les relacions laborals. El cinefòrum és una bona tècnica per a millorar l'aprenentatge, comprendre millor les lectures dels textos i debatre'n el contingut. En aquest sentit recomanem les pel·lícules següents.

Bread and Roses (Pan y Rosas)

És una pel·lícula sobre les relacions laborals i la immigració als Estats Units. Tracta del problema dels treballadors de la neteja i l'activitat sindical a Califòrnia.

The Navigators (La Cuadrilla), de Ken Loach

És una pel·lícula britànica que tracta de les relacions laborals en el sector dels ferrocarrils britànics. Tracta del problema de la sinistralitat laboral com a conseqüència de la precarització de l'ocupació a conseqüència de la privatització dels ferrocarrils.

Ressources humaines (Recursos Humanos), de Laurent Canet

És una pel·lícula francesa que tracta de la complexitat dels "recursos humans" durant un procés de reestructuració d'una empresa tèxtil. Un jove llicenciat en recursos humans s'enfronta a l'acomiadament de treballadors, entre els quals hi ha el seu pare.

Glossari

autoritat *f* Forma de poder legítimat que és respectada i reconeguda per aquells en els quals obra recíprocament. La legitimació és una forma d'aprovació social que és essencial per a establir les relacions de poder. L'autoritat legítima ha estat històricament apuntalada pel carisma, la tradició o la força de la llei. L'autoritat carismàtica ocorre quan un líder legisla en virtut de les seves qualitats personals. La dominació tradicional ocorre quan el poder per a legislar està legítimat pel respecte a la tradició i al passat. I quan el poder es legítima mitjançant lleis, reglamentacions i procediments podem dir que es tracta d'una forma de dominació legal-racional.

codeterminació *f* A Alemanya la codeterminació cobreix dos nivells diferents de participació dels treballadors: en els consells d'empresa i en el Consell d'Administració. La codeterminació és paritària en els consells d'Administració de les grans empreses siderúrgiques i mineres; apareix per primera vegada amb la Llei de 1951. Posteriorment, el 1952, la Llei de constitució de comitès d'empresa atorga 1/3 de la representació en els consells d'Administració als treballadors, a les empreses compreses entre 500 i 1.999 empleats. La Llei de 1976 atorga un nombre igual de representants dels treballadors i d'accionistes en els consells d'Administració en les empreses amb més de 2.000 empleats. La codeterminació representa la participació dels representants dels treballadors en les decisions estratègiques de les empreses, encara que només afecta el 25% dels treballadors alemanys. Vegeu S. Zagelmayer (1998). "700 companies covered by Co-determination Act" [en línia]. Dublín: Eiroline. <<http://www.eiro.eurofound.ie>>

comitè d'empresa europeu *m* La Directiva europea de comitès d'empresa (1994/45/CE) neix a partir de l'experiència d'acords ja registrats en grans empreses multinacionals en la dècada de 1980 i té per objecte facilitar la participació dels treballadors a les empreses, i també el dret d'informació i consulta, encara que amb caràcter subsidiari a la legislació laboral existent al país. Posteriorment, la Directiva 97/74/EC ha contribuït a l'extensió dels comitès d'empresa europeus mitjançant la seva implantació obligatòria. Els comitès són òrgans de representació dels treballadors de tots els països on estigui instal·lada l'empresa. Es considera empresa de dimensió comunitària la que tingui més de 1.000 empleats en el conjunt dels estats membres.

democràcia industrial *f* Es pren com a sinònim de *democràcia econòmica*, encara que aquest últim té un sentit més ampli; mentre que el primer es refereix a l'àmbit de l'empresa i de les relacions laborals. Però ambdues idees impliquen una evolució de la democràcia política, és a dir, impliquen el desenvolupament de drets de participació en la presa de decisions estratègiques, en l'organització del treball i dret a vot. No obstant això, al món de l'empresa aquests drets amb prou feines són presents, ja que hi dominen les estructures autoritàries. Per tant, democràcia industrial significa democràcia i drets de participació al centre de treball.

governabilitat *f* Consisteix en la capacitat d'un govern per a exercir dues funcions: la legitimitat i l'eficàcia. "La gobernabilidad es la cualidad propia de una comunidad política según la cual sus instituciones de gobierno actúan eficazmente de su espacio de un modo considerado legítimo por la ciudadanía, permitiendo así el libre ejercicio de la voluntad política del poder ejecutivo mediante la obediencia cívica" (Arbox; Giner (1993). *La gobernabilidad* (pàg. 13). Madrid: Siglo XXI).

institució *f* En el prefaci de les *Reglas del método sociológico*, Durkheim defineix les institucions com "todas las creencias y todos los modos de conducta instituidos por la colectividad". La sociologia pot ser definida com la ciència de les institucions, de la seva gènesi i del seu funcionament. Un altre sociòleg, Veblen, ha definit la institució com a estesos hàbits de pensar, usos i costums que regulen l'acció social. En aquest sentit les institucions poden ser considerades com a mecanismes de control instaurats per l'acció col·lectiva per a canalitzar l'acció individual. L'escola institucionalista en economia tracta d'explicar com és el paper regulador de les tradicions, els costums, els grups informals i formals, i també el paper dels sindicats en la regulació del mercat de treball.

institucionalització *f* "Prácticas sociales que se repiten regular y continuamente, están sancionadas y son mantenidas por las normas sociales y tienen una importancia fundamental en la estructura social". N. Abercrombie; S. Hill; B. S. Turner (1992). *Diccionario de sociología*. Madrid: Cátedra.

Mitbestimmungsgesetz *f* Vegeu **codeterminació**.

ordre social *m* "El sistema central de clasificación, jerarquización y valoración de las actividades e individuos que constituyen una sociedad y que es compartido (y a la vez disputado desde los propios criterios de clasificación) por los miembros que forman parte de la misma. El hecho de que sea a la vez compartido y disputado supone que sólo puede constituirse y reproducirse a lo largo del tiempo por combinaciones diversas de conformidad y coacción que,

por otro lado, ha de ser clasificada como legítima." C. Prieto (2000). "Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo". *Revista Política y Sociedad* (núm. 34, pàg. 21). Madrid.

sistema Ghent *m* Propi dels països escandinaus i consisteix en la gestió de l'assegurança per desocupació que duen a terme els sindicats. La seva finalitat és comprometre els sindicats en la gestió de l'assegurança per desocupació i amb això vincular el comportament dels salaris al futur de la cobertura per desocupació. Dit d'una altra manera, el sistema Ghent trasllada als sindicats la responsabilitat en la gestió de les contribucions socials i de la despesa per desocupació. Amb això, el sistema Ghent contribueix a la moderació en el comportament dels salaris mitjançant la negociació col·lectiva. Però també comporta un augment de l'afiliació sindical, un important poder institucional dels sindicats i un compromís moral amb els aturats. Així mateix, els sindicats es comprometen amb les polítiques actives d'ocupació, amb la formació i el reciclatge professional i la mobilització de la força de treball.

Bibliografia

- Aglietta, M.** (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI.
- Akers, P.; Wilkinson, A.** (2003). *Understanding Work and Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Albalade, J.** (2008). "La implantación de los comités de Empresas Europeos en España." (núm. 214, pàg. 177-207).
- Albert, M.** (1992). *Capitalismo contra capitalismo*. Barcelona: Paidós.
- Albert, M.** (1996). "The single currency US the Model Rhine." *Transfer Review* (núm. 2).
- Alós, R.; Beneyto, P.; Jódar, P.; Vidal, S.** (2011). *La dinámica de la afiliación sindical*. Madrid: Fundación 1º de Mayo
- Baylos, A.** (1991). "La intervención normativa del Estado en materia de relaciones laborales." A: F. Miguélez; C. Prieto. *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Boeri, T.; Brugiavini, A.; Calmfors, L.** (2002). *Il ruolo del sindacato in Europa*. Milà: Università Bocconi Editori.
- Bordonga, L.** (1995). "Tendencias recientes en el conflicto industrial". A: A. Chiesi. *Lavoro e relazioni industriali in Europa*. Roma: La Nuova Italia Scientifica.
- Bordogna, L.; Cella, G. P.** (2002). "Decline or transformations?. Change in industrial conflicts and its challenges". *Transfer Review* (vol. 8, núm. 4).
- Boyer, R.** (1992). *La teoría de la regulación*. València: Alfons El Magnànim.
- Carrasquer, P.; Massó, M.; Martín Artiles, A.** (2005). "La conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva." *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 23, núm. 1).
- CEOE-CEPYME** (2012). *Afiliación CEOE-CEPYME* [en línia]. Madrid. [Data de consulta: 1 de febrer de 2012].
- <<http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos.item.action?>>
- Comisió Europea** (2020). *Europa 2020: Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Brussel·les: Comunicació de la Comissió. COM(2010) 2020.
- Dahrendorf, R.** (1961). *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Dolvik, J. E.** (2008),
- Donovan, Informe de la Real Comisión** (1971). *Las relaciones laborales en Inglaterra*. Madrid: ZYX.
- Dunlop, J. T.** (1978). *Sistemas de relaciones industriales* (ed. original 1958). Barcelona: Península.
- Edwards, P. K.** (1987). *Las huelgas en los Estados Unidos, 1881-1974*. Madrid: Ministerio de Treball i Seguretat Social.
- Edwards, P. K.; Schullion, H.** (1987). *La organización social del conflicto laboral*. Madrid: Ministerio de Treball i Seguretat Social.
- Edwards, P. K.** (1990). *Conflicto en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Treball i Seguretat Social.
- Erne, R.** (2008). "Do Unions Have an Interest in Euro-Democratization?". *European Unions*. Londres: Cornell University Press.
- Esping-Andersen, G.** (1992). *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. València: Alfons El Magnànim.
- Esping-Andersen, G.** (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.

Fernández Steinko, A. (2002). *Experiencias participativas en economía y empresa*. Madrid: Siglo XXI.

García Calavia, M. A. (2008). *Sociologia de les relacions laborals*. València: Publicacions de la Universitat de València.

Giddens, A. (1991). *La tercera vía*. Madrid: Alianza

Gogh, I. (1992). *Economía política del Estado del Bienestar*. Madrid: H. Blume.

Hall, D.; Sockice

Hoffman, R. i altres (1998). *The German Model of Industrial Relations between Adaptation and Erosion*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume.

Hyman, R. (1997). "Trade unions and interest representation in the context of globalisation". *Transfer Review* (núm. 3, vol. 3). Brussel·les.

Hyman, R. (2000). *Understanding Unions*. Londres: Sage.

Hyman, R.; Ferner, A. (1994a). *Industrial Relations in the New Europe*. Londres: Blackwell.

Hyman, R.; Ferner, A. (1994b). *New frontier in European Industrial Relations*. Londres: Blackwell.

Köhler, H. D. (1995). *El movimiento sindical en España*. Madrid: Editorial Fundamentos.

Köhler, H. D.; González Bagega, S. (2004). "¿Hacia un sistema de relaciones industriales europeo?". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm. 22(1)).

Köhler, H. D.; Martín Artiles, A. (2009). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.

Lafontaine, O.; Müller, C. (1998). *No hay que tener miedo a la globalización*. Madrid: Biblioteca nueva.

Lallement, M. (1996). *Sociologie des professionnelles*. París: La Decouverte.

Lange, P.; Ross, G.; Vannicelli, M. (1991). *Sindicatos, cambio y crisis*. Madrid: Ministeri de Treball i Seguretat Social.

Lanzalaco, L. (1995). "L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali". A: A. Chiesi. *Lavoro e relazioni industriali in Europa*. Roma: La Nova Italia Scientifica.

Lembruch (1991). "Concertación y estructura de redes neocorporatistas". A: Goldthorpe (comp.). *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*. Madrid: MTSS.

Lipset, S. M. (1960). *Political Man*. Nova York: Doubleday Archer.

Luxemburgo, R. (1974). *Huelga de masas, partido y sindicatos*. Madrid: Siglo XXI.

Magnusson

Marshall, T. H.; Bottomore, T. (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza Editorial.

Martín Artiles, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid: CES.

Martín Artiles, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona: UOC.

Montaya Melgar, A. (1992). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

Natali, D. (2009, gener). "The Lisbon strategy a decade on: a critical review of a multi-disciplinary literature". *Transfer* (núm. 15(1), pàg. 111-137).

Offe, C. (1992). *La gestión política*. Madrid: MTSS.

Pardo Avellandeda, R.; Fernández de Castro, J. (1991). "Las organizaciones empresariales y la configuración del sistema de relaciones industriales en la España democrática, 1977-1990." A: F. Miguelez; C. Prieto. *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.

Pérez Infante, I. (2004). "La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España." *Revista Ministerio de Trabajo* (núm. 46).

Piore, M.; Sabel, Ch. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Editorial.

Poole, M. (1991). *Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales*. Madrid: MTSS.

Poole, M. (1993). *Relaciones Industriales*. Madrid: Ministeri de Treball i Seguretat Social.

Recio, A. (1997). *Trabajo, personas y mercado*. Madrid-Barcelona: Fuhem-Icaria.

Rees, A. (1987). *La influencia económica de los sindicatos en Estados Unidos*. Madrid: MTSS.

Regini, M. (2000). *Modelli di capitalismo*. Roma-Bari: Laterza.

Rex, J. (1981). *El conflicto social*. Madrid: Siglo XXI.

Rigby, M.; Serrano, R. (1997). *Estrategias sindicales en Europa: convergencia o divergencia*. Madrid: CES.

Ritter, R. (1991). *El Estado social, su origen y desarrollo en una comparación internacional*. Madrid: MTAS.

Rodriguez Cabrero, G. (1985). *La estructuración del Estado del Bienestar*. Papers

Ross, G.; Hartman, P. (1960). *Changing patterns of Industrial Conflict*. Nova York: Wiley and Sons.

Sarries, L. (1993). *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. Saragossa: Ediciones Mira.

Scharpf, F. (2000). *Gobernar Europa*. Madrid: Alianza Editorial.

Schmitter, Ph. (1985). "La mediación de intereses". *REIS* (núm. 31). Madrid.

Serrano, A. (2005). "Del desempleo como riesgo al desempleo como trampa". *Cuadernos Relaciones Laborales* (vol. 23, núm. 2).

Shorter, M.; Tilly, Ch. (1970). *Strikes in France, 1830-1968*. Cambridge University Press.

Sisson, K. (1987). *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*. Madrid: MTSS.

Sisson, K.; Martin Artiles, A. (2001). *Pactos para el empleo y la competitividad*. Madrid: CES.

Slomp, H. (1998). *Between bargaining and Politics*. Londres: Praeger.

Standing, G. (1999). *Global labour and flexibility*. Nova York: MacMillan Press University.

Terry, M. (1991). *Glossary on Industrial Relations in UK*. Dublín: European Foundation.

Traxler, F. (2000). "National Pacts and Wage Regulation in Europe". A: G. Fajertag; Ph. Pochet. *Social Pacts in Europe*. Brussel-les: ETUI.

Visser, J. (1992). "La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental". *Revista Sociología del Trabajo* (núm. 14). Madrid.

Waddington, J.; Hoffman, R. (2000). "Trade unions in Europe: reform, organisation and restructuring". A: J. Waddington; R. Hoffman. *Trade Unions in Europe*. Brussel-les: European Trade Unions Institute.

Weber, H. (1988). *El patrón de los patronos. El CNPF (1946-1986)*. Madrid: MTSS.

Williams, K; Williams, J. (1990). *Antología de Beveridge*. Madrid: MTAS.

Windmuller, J. P. (1989). *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*. Madrid: MTAS.

Zagelmayer, S. (1998). *700 companies covered by Co-determination Act*. Dublín: Eironline.